



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 14 No. 1, Th. 2023 (11-22)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

DETERMINASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA DENPASAR

Diterima: 21 Februari 2023; Direvisi: 5 Maret 2023; Disetujui: 29 April 2023

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1898

M.D. Risadiana¹, A.A.G. Agung², I.M. Yudana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

e-mail: dwi.risadiana@undiksha.ac.id, agung2056@undiksha.ac.id, made.yudana@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui besaran determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar, 2) mengetahui besaran determinasi etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar, 3) mengetahui besaran determinasi komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar, 4) mengetahui besaran determinasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar, 5) mengetahui besaran determinasi secara simultan kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Denpasar. Penelitian ini adalah penelitian "ex-post facto" dengan besar sampel 233 orang. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,433 dan sumbangan efektifnya sebesar 9,01%. (2) ada determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,314 dan sumbangan efektifnya sebesar 4,71%. (3) ada determinasi yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,255 dan sumbangan efektifnya sebesar 0,38%. (4) ada determinasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,513 dan sumbangan efektifnya sebesar 19,01% (5) secara bersama-sama, ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,575 dan determinasinya sebesar 33,1% terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, motivasi, kinerja

Abstract

This study aims to 1) determine the magnitude of the determination of transformational leadership on the performance of public high school teachers in Denpasar city, 2) determine the magnitude of the determination of work ethic on the performance of state high school teachers in Denpasar city, 3) determine the magnitude of the determination of organizational commitment on the performance of state high school teachers in the city of Denpasar, 4) knowing the magnitude of the determination of work motivation on the performance of public high school teachers in the city of Denpasar, 5) knowing the magnitude of the simultaneous determination of transformational leadership, work ethic, organizational commitment, and work motivation on the performance of teachers of public high schools in the city of Denpasar. This research is an "ex-post facto" study with a sample size of 233 people. Data is collected with questionnaires and documents. Data analysis was

performed using simple regression, multiple regression, and partial correlation techniques. The results of the study show that: (1) there is a significant determination between transformational leadership on the performance of public high school teachers in Denpasar City, with a correlation coefficient of 0.433 and an effective contribution of 9.01%. (2) there is a significant determination between the work ethic on the performance of public high school teachers in Denpasar City, with a correlation coefficient of 0.314 and an effective contribution of 4.71%. (3) there is a significant determination between organizational commitment to the performance of public high school teachers in Denpasar City, with a correlation coefficient of 0.255 and an effective contribution of 0.38%. (4) there is a significant determination between work motivation on the performance of public high school teachers in Denpasar City, with a correlation coefficient of 0.513 and an effective contribution of 19.01% (5) together, there is a significant determination between transformational leadership, work ethic, organizational commitment and work motivation on the performance of public high school teachers in Denpasar City, with a multiple correlation coefficient of 0.575 and a determination of 33.17% on the performance of public high school teachers in Denpasar City.

Keywords: *transformational leadership, work ethic, organizational commitment, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Penanggung jawab pelaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Kualitas guru memengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar yang berdampak pada peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu, guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru yang memiliki kepemimpinan, disiplin kerja yang baik dan komitmen organisasional yang memadai, yang akan memengaruhi suatu kinerja, hal ini sangat penting untuk diperhatikan, karena kinerja guru dipandang dapat memengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari standar nasional pendidikan adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam mencapainya tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar mengenai pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan.

Pada peraturan tersebut menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pada peraturan pemerintah ini berbunyi: (1) Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. (2) Selain itu dalam proses pembelajaran, pendidik memberikan keteladanan. (3) Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini mengindikasikan bahwa pemerintah menaruh perhatian serius terhadap mutu proses pembelajaran. Usaha yang baik dari pemerintah ini harus ditindaklanjuti sehingga kualitas pendidikan menjadi kenyataan yang akan berdampak terhadap peningkatan pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia di masa mendatang.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

pengabdian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha yang sengaja bagi manusia untuk memperluas dan meningkatkan wawasan pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku.

Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru yang menurut Sahertian (dalam Hasanah, 2020) adalah: (1) guru dapat melaksanakan pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan memanfaatkan media yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun rencana pembelajaran, (4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai aktivitas belajar, (5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip dan landasan pendidikan, (6) kemampuan mengelola interaksi pembelajaran, (7) kemampuan menilai prestasi belajar siswa, (8) kemampuan mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan, (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pembelajaran, (10) kemampuan menganalisis hasil-hasil penelitian pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru memiliki hubungan dengan kompetensi guru, artinya kinerja guru yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi maka tidak mungkin memiliki kinerja yang baik. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kinerja Guru menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru adalah merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya yaitu di kelas. Slameto (2018) menyebutkan kinerja guru dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar yang meliputi: (a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pembelajaran. (b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran. (c) Menyusun program pembelajaran. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam tahapan; (a) Tahap pra intruksional. (b) Tahap intruksional. (c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut. (3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: (a) Evaluasi normatif (b) Evaluasi formatif (c) Laporan hasil evaluasi. dan (d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kecenderungan kenaikan anggaran pendidikan yang terjadi setiap tahun. Namun kenyataan di lapangan, kenaikan anggaran pendidikan tersebut dianggap belum berdampak signifikan terhadap mutu kompetensi guru. Berdasarkan data dari Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), capaian rerata nilai guru secara nasional yang diukur melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) masih pada angka 66 (dari skala 100). FSGI menilai angka rerata tersebut menunjukkan performa yang sangat memprihatinkan. Kendati demikian, rendahnya kompetensi tersebut tak sepenuhnya menjadi kesalahan guru. Wakil Sekretaris Jenderal FSGI Satriwan Salim menegaskan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki andil besar terhadap peningkatan kompetensi guru. "Dengan alasan bahwa pemerintah sudah mampu memberikan tunjangan sertifikasi, guru tak bisa serta merta boleh dituding malas dalam meningkatkan kompetensinya. Sebab ada juga kewajiban pemerintah yang belum ditunaikan dalam meningkatkan kompetensi guru," kata Satriwan di Jakarta, Kamis, 2 Mei 2019.

Rendahnya kinerja guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kompetensi, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Guru harus memiliki syarat khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk menerapkan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Guru bukan satu-satunya sumber ilmu yang ada disekolah, siswa juga harus diberi kesempatan mengembangkan diri dan masih dalam pengawasan guru. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Oleh sebab itu, terdapat faktor-faktor lain yang di anggap penting dalam memengaruhi peningkatan kualitas kinerja guru diantaranya etos kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Selain

faktor internal tersebut kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti; kepemimpinan kepala sekolah tempat guru itu bertugas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting, dan merupakan salah satu bagian yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Agar para guru dan tenaga kependidikan yang lain dapat bekerja secara maksimal dalam suatu sekolah dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan memiliki tiga dasar yaitu: (1) kepemimpinan yang dapat meningkatkan pelaksanaan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan secara maksimal, pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain. (2) Kepemimpinan yang mementingkan hubungan kerjasama, dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu kerjasama. (3) Kepemimpinan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai oleh organisasi. Ketiga kepemimpinan tersebut secara operasional tidak terpisah, yang dalam kenyataan saling berkaitan satu sama lain. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Kepemimpinan transformasional diperlukan karena berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada seluruh warga sekolah. (Danim, 2009). Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik. Sebagai pendekatan yang utuh, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam kondisi yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk memengaruhi organisasi dan bahkan seluruh budaya. Walaupun pemimpin transformasional memainkan peran yang penting dalam mewujudkan perubahan, pengikut dan pemimpin terikat bersama dalam proses transformasi. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai apa yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut untuk dikembangkan. Tindak lanjutnya adalah meningkatnya kualitas guru yang sesuai dengan rencana di setiap semester atau periode tahunan kepala sekolah. Etos kerja diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai. Semakin tinggi etos kerja guru semakin banyak juga keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja (Suardana et al., 2015). Etos kerja akan membentuk aktivitas yang bermakna dan bermanfaat bagi kehidupan dan lingkungan dunia kerja. Namun dalam kenyataan di lapangan etos kerja belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dipengaruhi dari faktor budaya kerja dan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap profesionalisme guru.

Budaya kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawab seorang guru menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru yang paling utama adalah mampu menempatkan dirinya dalam berbagai kondisi. Guru dituntut mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Selain itu guru juga dituntut mampu memberikan yang terbaik pada sekolahnya sesuai kompetensinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru, pegawai maupun pekerja juga sangat penting agar mereka dapat memberikan hasil terbaik.

Selanjutnya salah satu unsur lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah unsur penting pada aktifitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah akan

menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut. Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Menurut Uno & Hamzah B (2016) menyatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, kekuatan ini yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Dimana motivasi kerja merupakan tenaga penggerak dalam diri seseorang yang mampu membuat seseorang bertindak atau berbuat untuk melakukan suatu kerja guna mencapai tujuan. Seorang guru yang memiliki motivasi akan lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi adalah merupakan daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan. Bila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka kinerja yang dimiliki tersebut juga rendah.

Selanjutnya, didalam Undang-Undang RI No 14 Tentang Guru Dan Dosen (2005), disebutkan bahwa dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan dalam memperbaiki mutu pendidikan tanpa kehadiran guru yang kompeten, professional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, peranan guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu komitmen organisasi dan peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Hal ini dapat disadari karena jabatan guru merupakan jabatan profesi yang merupakan kompetensi khusus.

Bertitik tolak dari paparan di atas perlu diadakan pembuktian secara empirik untuk mendeskripsikan dan menganalisis untuk mengetahui determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka penulis melaksanakan penelitian dengan judul "Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Denpasar".

METODE

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Denpasar. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan pada subyek penelitian, yang tergolong "*ex post facto*" dalam pelaksanaannya tidak ada perlakuan terhadap variabel, karena kondisi variabel yang diteliti sudah tampak atau sudah berlangsung. Data penelitian menyangkut lima variabel terdiri satu variabel terikat dan empat variabel bebas yaitu variabel bebas pertama kepemimpinan transformasional (X1), variabel bebas kedua etos kerja (X2), variabel bebas ketiga komitmen organisasional (X3), dan variabel bebas keempat motivasi kerja (X4), dan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Tahun Akademik 2022/2023 sebanyak 557 orang guru (Data Pokok Pendidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dan dianggap mewakili seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Agung, 2018). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5 persen karena jumlah populasi lebih dari 100 (Sugiyono, 2017). Sehingga, jumlah sampel yang digunakan adalah 233 sampel. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode kuesioner (angket). Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap profesional guru, insentif guru, dan kinerja guru.

Statistik yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 233 orang. Data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi: Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y). Guna memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku/standar deviasi, varian/ragam, median, modus histogram, dan kategorisasi dari masing-masing variabel. Rangkuman statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1 yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26.0.

Tabel 1. Rangkuman Statistik Dari Variabel Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi kerja Dan Kinerja Guru SMA Negeri di kota Denpasar

Statistik	Variabel				
	X1	X2	X3	X4	Y
Rata-rata	119,6	112,3	129,3	135,1	153,1
Median	120	113	130	135	154
Modus	119	119	135	135	154
Standar Deviasi	9,56	7,40	10,97	10,35	8,73
Ragam	91,48	54,78	120,33	107,20	76,18
Skor Maksimum	139	127	153	157	171
Skor Minimum	100	96	106	112	135
Rentangan	39	31	47	45	36
Jumlah	27860	26174	30124	30479	35667

Dari rangkuman statistik tersebut di atas, dapat di gambarkan mengenai karakteristik distribusi skor jawaban responden dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan bantuan IMB SPSS 26 for windows untuk pembuktian normalitas dengan output berupa Kolmogorov Smirnov. Data Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y) masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis regresi berganda kemudian dilanjutkan dengan korelasi parsial. Untuk mengetahui rangkuman analisis regresi dan regresi ganda variabel terikat terhadap variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rangkuman Analisis Regresi dan Regresi Ganda Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y)

Korelasi Variabel	Persamaan garis regresi	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif (%)
X ₁ dengan Y	$\hat{y} = 105.798 + 0,395X_1$	0,433	9,01	28,1
X ₂ dengan Y	$\hat{y} = 111,493 + 0,370X_2$	0,314	4,71	14,4
X ₃ dengan Y	$\hat{y} = 126.869 + 0,203X_3$	0,255	0,38	1,1
X ₄ dengan Y	$\hat{y} = 94,702 + 0,432X_4$	0,513	19,01	56,6

X1,X2,X3, X4 dengan Y	$\hat{y} = 68,009 + 0,196X_1 +$ $0,179X_2 + 0,012X_3 +$ $0,319X_4$	0,575	33,11	100
--------------------------	--	-------	-------	-----

Teknik korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi jenjang kedua. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS 26.00 for windows diperoleh hasil seperti Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Variabel Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Korelasi parsial	Koefisien korelasi	t hitung	t tabel	Keterangan
r_{1y-234}	0,219	3.387	1,970	Signifikan
r_{2y-134}	0,168	2.581	1,970	Signifikan
r_{3y-124}	0,017	2.249	1,970	Signifikan
R_{4y-123}	0,364	5.902	1,970	Signifikan

Determinasi Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 105,798 + 0,395X_1$ dengan Freg = 53,397 dengan determinasi sebesar 18,8% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis dengan komputer determinasi antara kepemimpinan transformasional (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh rhitung = 0,433 Ini berarti rhitung = 0,433 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (rtabel = 0,1280). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Sumbangan Efektif (SE) variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, adalah sebesar 9,01%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Karuna (2020) yang berjudul *Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng*. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. (1) ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 dan sumbangan efektifnya sebesar 21,34%. (2) ada determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,74%. (3) ada determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,772 dan sumbangan efektifnya sebesar 34,15%. (4) secara bersama-sama, ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,873 dan determinasinya sebesar 76,2% terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Kepemimpinan adalah sebagai bentuk usaha untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain atau dengan kata lain kepemimpinan merupakan keahlian untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam mencapai hasil (Manulang, 1992).

Kepemimpinan juga dijelaskan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka memdeterminasii orang-orang agar mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Masalah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi lembaga

sekolah sangat tergantung dari kepemimpinan seorang manager. Kepemimpinan merupakan suatu upaya penggunaan jenis determinasi bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Bentuk dari kepemimpinan seseorang sangat berdeterminasi pada kinerja dari bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, dimana pemimpin mau mendengarkan keluhan serta aspirasi dari bawahan, tentunya bawahan atau dalam hal ini guru akan dapat dengan senang hati dan penuh tanggung jawab untuk melaksanakan kewajibannya. Kepemimpinan transformasional sebagai pimpinan yang bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan sekolah tentunya diharapkan tidak hanya memerintah bawahan baik guru maupun staf pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Melainkan juga diharapkan dapat memberikan bimbingan maupun contoh yang baik pula. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

Determinasi Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa etos kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 111,493 + 0,370X_2$ dengan $F_{reg} = 25,255$ dengan determinasi sebesar 9,9% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, determinasi antara etos kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,314$ ini berarti $r_{hitung} = 0,314$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,1280$). Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Sumbangan Efektif (SE) variabel etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar adalah sebesar 4,71%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Karuna (2020) yang berjudul Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang guru. Guru harus memiliki etos kerja yang baik supaya anak yang didiknya juga menjadi anak yang benar-benar dapat menjadi anak berguna, memiliki prestasi, baik dalam keluarga maupun di masyarakat. Hanya ada satu untuk berhasil yaitu gigih dalam kesulitan dan tanggungjawab dalam prestasi. Etos kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan seseorang. Keharusan sesuai dengan peranannya sebagai seorang tenaga pendidik.

Makna kinerja mencakup: 1) kemampuan; 2) penerimaan tujuan-tujuan organisasi; 3) tingkatan tujuan-tujuan yang hendak dicapai; dan 4) interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja. Sementara Stolovitch & Keeps (1992:256) mengemukakan kinerja adalah hasil yang telah dicapai berhubungan dengan pelaksanaan dan prestasi kerja. Pendapat lain juga dikemukakan Prawirosentono, Suyadi Primasari (2019) yang mengartikan kinerja sebagai terjemahan dari kata *performance*, sebagai: 1) Melakukan/menjalankan; 2) memenuhi atau menjalankan kewajiban, 3) melakukan dan menyempurnakan tanggung jawab; dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Dari uraian di atas seorang guru yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian kinerja guru sangat dideterminasi oleh etos kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

Determinasi Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa komitmen organisasional berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan komitmen organisasional dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 126,869 + 0,203X_3$ dengan Freg = 16,035 dengan determinasi sebesar 6,5% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, determinasi antara komitmen organisasional (X_3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,255$ Ini berarti $r_{hitung} = 0,255$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,1280$). Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Sumbangan Efektif (SE) variabel komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar adalah sebesar 0,38%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Santika (2020) yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. 1) ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,651 dan sumbangan efektifnya sebesar 28,18%. 2) ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,534 dan sumbangan efektifnya sebesar 13,08%. 3) ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,520 dan sumbangan efektifnya sebesar 11,74%. 4) secara bersama-sama, ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,728 dan kontribusinya sebesar 53,00% terhadap kinerja guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng.

Komitmen organisasi juga memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja guru. Komitmen biasanya diasosiasikan pada niat seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas dalam dunia kerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi/sekolah. Guru bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Dengan komitmen organisasi yang tinggi seseorang dapat melaksanakan tugas pengajaran yang baik. Komitmen organisasi mempengaruhi tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan kinerja guru

Dari uraian di atas seorang guru yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas pengajaran yang baik sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki komitmen yang tinggi, dengan demikian kinerja guru sangat dideterminasi oleh komitmen organisasional yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

Determinasi Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 94,702 + 0,432X_4$ dengan Freg = 82,288 dengan determinasi sebesar 26,3% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, determinasi antara motivasi kerja (X_4) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,513$ Ini berarti $r_{hitung} = 0,513$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,1280$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Sumbangan Efektif (SE) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar adalah sebesar 19,01%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) yang berjudul Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Denpasar. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. (1) kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap kinerja dengan korelasi product moment 0,905, korelasi parsial 0,819 dan sumbangan efektif 1,87%, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja dengan korelasi product moment 0,920, korelasi parsial 0,846 dan sumbangan efektif 21,10%, (3) etos kerja berkontribusi terhadap kinerja dengan korelasi product moment 0,950, korelasi parsial 0,902 dan sumbangan efektif 41,87%, (4) kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja dengan korelasi product moment 0,847, korelasi parsial 0,717 dan sumbangan efektif 29,27%, (5) secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja dengan $R_{y.1,2,3,4} = 0,970$, $R^2 = 0,941$ dan sumbangan efektif 94,41%. Hasil penelitian Ardiana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Sedarmayanti (2016) menemukan bahwa bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung sebesar 86,10%. Semua penelitian relevan sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang menguatkan temuan hasil penelitian ini. Marlina (2019) juga menyatakan hal yang serupa yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah umum di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Robbins Stephen (2007) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Mulyasa (2013) menyatakan para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan". Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru.

Peran kepala sekolah dalam memberikan dorongan motivasi bagi para guru untuk peningkatan kinerjanya. Hal senada juga disampaikan oleh Robbins, Stephen P. dan Coulter (2010) bahwa kinerja seseorang (guru) sangat dipengaruhi kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan yang diperoleh (opportunity), dan dalam hal ini kinerja (performance) merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Susanty & Sigit (2012) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan atusias untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian relevan dan kajian teori mendukung hasil penelitian bahwa kerja guru dideterminasi oleh motivasi kerja guru. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

Determinasi antara Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis $\hat{y} = 68,069 + 0,196X_1 + 0,179X_2 + 0,012X_3 + 0,319X_4$ Freg = 28,167 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan $R_y = 0,575$, $R_y^2 = 0,331$ dengan determinasi sebesar 33,1%. Ini berarti terdapat determinasi secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota

Denpasar. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, makin baik pula kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairy (2019) yang berjudul *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) berkontribusi negatif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar -0,185 dengan sumbangan efektif -7,15%, (2) berkontribusi positif signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,58 dengan sumbangan efektif 45,98%, (3) berkontribusi positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,09 dengan sumbangan efektif 5,31%, (4) berkontribusi positif signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,15 dengan sumbangan efektif 8,6%, dan (5) berkontribusi yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,39 dengan sumbangan efektif 52,7%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. Berdasarkan beberapa kajian tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar. Hal ini dapat disadari dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki kemampuan manajerial yang baik meliputi kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, serta komitmen organisasi guru yang tinggi, etos kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) Ada determinasi yang signifikan terkait kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,433 dan sumbangan efektifnya sebesar 9,01%, (2) Ada determinasi yang signifikan terkait etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,314 dan sumbangan efektifnya sebesar 4,71%, (3) Ada determinasi yang signifikan terkait komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,255 dan sumbangan efektifnya sebesar 0,38%, (4) Ada determinasi yang signifikan terkait motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,513 dan sumbangan efektifnya sebesar 19,01%, (5) Secara bersama-sama, ada determinasi yang signifikan terkait kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,575 dan determinasinya sebesar 33,1% terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Danim, S. (2009). *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-undang RI Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 tahun 2003 (2003).
- Fairy, P. O. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 10(2), 34–46.
- Hasanah, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Sultan Yussuf Batu Gajah

- Malaysia). *Jurusan Pendidikan Ekonomi (Akuntansi) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, 52(1), 5–24.
- Karuna, N. (2020). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(2), 45–56. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/3412
- Manulang. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marlina. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja guru slta negeri di kecamatan baolan kabupaten tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3(7), 153–162. <https://media.neliti.com/media/publications/147533-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-dan-etos-kerj.pdf>
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pemendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang kinerja guru, (2007).
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 19 (2005).
- Prawirosentono, Suyadi Primasari, D. (2019). *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan: membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industri 4.0 Digital. Edisi Ke-4*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM.
- Undang-undang Tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005).
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins Stephen, P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santika, N. (2020). *Hubungan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SD Gugus IV Kecamatan Buleleng*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Slameto. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan beserta Faktor Penentunya. *Artikel Jurnal Penelitian Kinerja Guru*, 2(1), 1–12. <https://www.researchgate.net/publication/322676521>.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Suardana, P., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2015). *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kabupaten Tabanan*. 6(1), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Susanty, A., & Sigit. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *UNDIP*, 7(1), 1–11.
- Uno, & Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, G. A. (2021). Kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 1–12. https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/download/407/475/