



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 2, Th. 2021 (160-171)

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

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

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 DENPASAR

Received: 10 Mei 2021; Revised: 25 Juni 2021; Accepted: 29 Desember 2021

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.407

G.A. Wijaya¹, I.M. Yudana², A.A.G. Agung³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia
e-mail: ananta.wijaya200784@gmail.com¹, made.yudana@undiksha.ac.id², agung2056@undiksha.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar, (2) mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar, (3) mengetahui kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar, (4) mengetahui kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar, (5) mengetahui secara simultan kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan "ex-post facto" dengan sampel diambil berjumlah 36 guru dari 137 guru yang ada di SMKN 1 Denpasar. Data diambil menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru, (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (5) secara simultan terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Di antara keempat variabel prediktor yang diteliti, semuanya berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga konsekuensi logisnya, untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja. Meninjau kontribusi pengaruh yang berbeda, prediktor yang paling berpengaruh adalah etos kerja (X3) sebesar 41,87%, prediktor ini mestinya diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Etos Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru.

Abstract

This study focused on the study of the contribution of (1) transformational leadership to the performance of the teachers of SMKN 1 Denpasar, (2) work motivation to the performance of the teachers of SMKN 1 Denpasar, (3) work ethic to the performance of SMKN teachers. 1 Denpasar, (4) job satisfaction to the performance of teachers at SMKN 1 Denpasar, (5) transformational leadership, work motivation, work ethic, and job satisfaction to the performance of teachers at SMKN 1 Denpasar. This study used an ex post facto design involving 36 teachers from 137 teachers in SMKN 1 Denpasar. The data were collected using a questionnaire. The data obtained were analyzed by multiple regression analysis. The results show (1) there is a significant contribution between transformational leadership to teacher performance, (2) there is a significant contribution between work motivation and teacher performance, (3) there is a significant contribution between work ethic and teacher performance, (4) there is a contribution which is significant between job satisfaction on teacher performance, (5) simultaneously there is a significant contribution of transformational leadership, work motivation, work ethic, and job satisfaction to teacher performance. Among the four predictor variables studied, all of

them affect teacher performance so that the logical consequence is to improve teacher performance by increasing the value of transformational leadership, work motivation, work ethic, and job satisfaction. Reviewing the contribution of different influences, the most influential predictor is work ethic (X3) of 41.87%, this predictor should be prioritized to improve teacher performance optimally.

Keywords: *Transformational Leadership; Work Motivation; Work Ethic; Job Satisfaction; Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik dapat bekerja pada bidangnya masing-masing. Pendidikan kejuruan dibangun dengan tujuan membentuk tenaga kerja yang terampil, kompetitif dan berkompentensi sejak dini agar peserta didik lulusan SMK siap bekerja. Pendidikan kejuruan memiliki lima elemen kompetensi sesuai kebutuhan lapangan seperti kebutuhan masyarakat, kebutuhan dunia kerja, kebutuhan profesional, kebutuhan generasi masa depan dan ilmu pengetahuan (Firdaus, 2017). Pendidikan kejuruan berdasar pada kebijakan 'Link and Match' yang mengimplikasikan sumber daya manusia, wawasan masa depan, wawasan mutu, wawasan keunggulan, wawasan profesionalisme, wawasan nilai tambah, dan wawasan ekonomi dalam penyelenggaraan pendidikannya. Pendidikan kejuruan memainkan peran ganda sebagai "akulturasi" (penyesuaian diri) dan "enkulturasi" (pembawa perubahan). Pendidikan kejuruan tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga harus antisipatif.

SMK Negeri 1 Denpasar sebagai satu-satunya sekolah menengah kelompok teknologi dan industri negeri yang ada di Denpasar, SMK Negeri 1 Denpasar telah mengembangkan sumber daya manusia dengan mengikuti program pengembangan tenaga kependidikan baik di dalam maupun di luar negeri. Sekolah yang memiliki visi menjadi sekolah berstandar mutu internasional dan misi menyiapkan tenaga terampil tingkat menengah bidang teknik industri yang memenuhi standar kompetensi internasional selalu berusaha meningkatkan mutunya. Peningkatan kualitas SMK diperlukan untuk memenuhi percepatan pertumbuhan sumber daya manusia tingkat menengah yang siap kerja, cerdas, terampil, unggul, dan kompetitif. Upaya ini diharapkan dapat mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional. Dalam proses pelaksanaannya, keberhasilan pencapaian harapan ini sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen yang ada di dalamnya, yaitu antara lain kepala sekolah, guru, staf administrasi, serta peran masyarakat di sekitar lingkungan sekolah. Kesemuanya itu sangat tergantung pada kinerja elemen-elemen sekolah.

Elemen sekolah yang sangat penting adalah kinerja guru. Kinerja para guru di SMK N 1 Denpasar yang berjumlah 137 orang guru menjadi aset yang harus diperhatikan. Hasil kajian awal menunjukkan pada masa bekerja normal guru masih berada dalam pengawasan sekolah. Monitoring dilakukan dengan mengecek cctv dan video pada masing-masing kelas. Guru yang tidak hadir atau terlambat hadir di kelas dapat dimonitoring dengan sangat baik oleh petugas piket. Sedangkan pada masa bekerja dari rumah (BDR) pasca Covid-19, monitoring hanya dilakukan dengan meninjau e-learning dan absensi online sekolah. Piket sekolah yang dilakukan oleh para guru juga dibatasi jumlah dan waktu kerjanya dengan mengikuti protokoler kesehatan. Terkait dengan kondisi ini kinerja guru harus terus dapat dimonitoring dengan baik. Suharsaputra (2020) menyatakan bahwa pada tataran mikro teknis, kinerja guru merupakan faktor penting penentu mutu pendidikan yang berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Toffi (2019:266) menegaskan bahwa kinerja guru menjadi center of point dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Yuliandri dan Muhammad Kristiawan, 2016:573). Kualitas kinerja guru ikut serta menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan.

Kinerja guru tidak datang begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sekolah sebagai sebuah organisasi yang selain menjadi tempat untuk memberi dan menerima pendidikan, juga merupakan tempat sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu, kepala sekolah, kelompok guru, kelompok tenaga administrasi, pustakawan, dan kelompok peserta didik. Menurut Wuradji (2013:309) faktor yang mempengaruhi kinerja guru

adalah cara kepala sekolah mengatur dan memimpin serta menerapkan manajemen yang tepat. Kepala sekolah sebagai pusat dari sebuah manajemen dalam sistem yang tertata menjadi hal yang penting di sekolah. Kepala sekolah memberikan kebijakan, menimbang pemecahan masalah, dan bertanggungjawab atas semua hal yang berkaitan di sekolahnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan sekolah.

Kemampuan kepala sekolah memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi sekolah. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan. Ketua SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal) di SMKN 1 Denpasar, I Wayan Mustika, S.Pd., M.Pd. menyatakan bahwa selama memimpin, kepala sekolah cukup mampu memotivasi guru dan staff untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Yang juga diakui oleh para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dengan mengembangkan pemikiran kritis dan memberikan pemecahan masalah agar prestasi sekolah selalu meningkat. Pada sisi yang lain kepala sekolah juga telah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru walaupun tidak semua guru dapat diberikan perhatian secara penuh. Hasil survei awal ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan sekolah, Ketut Suparta, ST., MT. selaku kepala SMK N 1 Denpasar memimpin sekolah dengan menerapkan kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu perilaku pemimpin yang memberikan perhatian kepada karyawannya, rangsangan intelektual serta nilai moral kepada para bawahannya untuk meningkatkan kesadaran individu. Senny (2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Perilaku kepemimpinan itu juga dapat meningkatkan kinerja mengajar guru atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja. Siswatiningsih (2018) dan Wisnawa, dkk. (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja staff yang tinggi pada organisasi dalam menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mendorong kewajiban staffnya untuk mencapai misi sekolah serta memotivasi mereka dengan membangun kepercayaan dan tujuan bersama.

Menurut Yudana (2010;7) Keunggulan transformational leadership terletak pada kiat bagaimana mendorong extra effort karyawan untuk mencapai expected performance dan performance beyond expectations. Kepemimpinan transformasional memberikan standar dan apresiasi yang tinggi terhadap kinerja dan prestasi serta inspirasi untuk mencapai standar-standar yang diinginkan. Namun demikian dalam sebuah era dimana hak dasar kemanusiaan harus dijunjung tinggi, maka transformational leadership memiliki berbagai kelemahan. Transforming leaders dengan kegigihan mereka mendorong dan mengeksploitasi followers-subordinates untuk melakukan suatu usaha melampaui kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi (Shamir et al. 1995) adalah fakta empirik betapa transforming leaders abai terhadap aspek kemanusiaan, karena mengeksploitasi followers-subordinates melampaui ekspektasinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi dan digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas. Banyak hasil penelitian seperti hasil penelitian Chintaloo dan Mahadeo (2013); Uzonna, (2013); dan Werang, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif daripada guru yang tidak termotivasi sama sekali. Variabel insentif, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Istilah motivasi mengacu pada faktor-faktor yang ada pada individu untuk membangkitkan atau mempertahankan

perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Mangkunegara (2015:96) mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang bersedia dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan kegiatan tertentu. Secara teoretis, melalui terbentuknya motivasi kerja yang baik akan menciptakan semangat dan kegairahan guru untuk berprestasi dalam menjalankan tugas yang diharapkan akan bermuara pada peningkatan kualitas dalam proses pelaksanaan tugas di dalam suatu lembaga.

Variabel yang diduga juga berhubungan dengan kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja pada awalnya 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 sempurna penuh kerendahan hati (Monika, dkk., 2019:142). Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Ada dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Selain etos kerja, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja sebagai "tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan." kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Faktor individual, seperti umur, kesehatan, watak dan harapan;(2) Faktor sosial, misalnya hubungan kekeluargaan dan pandangan masyarakat, (3) Faktor utama dalam pekerjaan, misalnya upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dampak dari meningkatnya kepuasan kerja: Produktivitas kerja meningkat, menurunnya kemangkiran dan permintaan berhenti, dan kesehatan pegawai yang meningkat karena perasaan nyaman terhadap pekerjaan.

Bertitik tolak dari paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara sosial tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi dan secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam upaya meningkatkan mutu sekolah kejuruan melalui peningkatan kinerja guru. Untuk membuktikan secara ilmiah kontribusi berbagai faktor terhadap kinerja guru, penting dilakukan pengkajian secara mendalam dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru yaitu kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memberikan gambaran dan pengaruh kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar. Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi, bahan pertimbangan bagi pimpinan sekolah untuk menentukan langkah dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga visi sekolah dapat diaktualisasikan dengan baik. Bagi para guru hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus memperbaiki kinerjanya, meningkatkan motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja guru. Bagi peneliti lain, hasil kajian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan "ex-post facto" karena dalam penelitian ini tidak diadakan perlakuan (treatment atau manipulasi) terhadap variabel penelitian. Penelitian ex-post facto merupakan penelitian empiris yang sistematis dengan keterkaitan antar variabelnya sudah terjadi secara alami tanpa campur tangan peneliti. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan kepuasan kerja (X4). Sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Denpasar dengan melibatkan responden guru sebanyak 36 orang dari jumlah guru keseluruhan 137 orang.

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti, dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan kuesioner mengenai data tentang kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja guru sekolah dasar. Untuk memperoleh data tersebut digunakan instrumen berupa kuesioner, yaitu: (1) kuesioner kepemimpinan transformatif, (2) kuesioner motivasi kerja, (3) kuesioner etos kerja, (4) kuesioner kepuasan kerja, dan (5) kuesioner kinerja guru. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen. Hal ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas yang dihitung yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi dibantu oleh dua orang ahli/ expert, kemudian dianalisis dengan teknik Gregory. Untuk menguji validitas butir digunakan rumus kontribusi *product moment* dari Pearson. Reliabilitas instrumen dianalisis dengan menggunakan *alpha cornbach*.

Data yang diperoleh dalam penelitian dianalisis menggunakan metode analisis statistik. Kegiatan analisis data meliputi (1) menyunting data secara manual. Penyuntingan dilakukan karena kemungkinan ada data yang tidak jelas, atau kesalahan dalam pengisian instrumen, sehingga tidak memenuhi syarat untuk dianalisis, (2) mentabulasi data, dan (3) mengolah data dalam bentuk sesuai kebutuhan. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, terlebih dahulu dilakukan analisis data yang telah dikumpulkan. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan yakni (1) tahap deskripsi data, (2) tahap pengujian persyaratan analisis, dan (3) tahap pengujian hipotesis. Pengujian prasyarat analisis bertujuan untuk menguji apakah data memenuhi persyaratan untuk dianalisis. Dalam hal ini uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Jika data yang dianalisis memenuhi uji prasyarat, data dapat dianalisis dengan analisis korelasi Product Moment, korelasi parsial dan regresi berganda. Uji hipotesis dianalisis menggunakan analisis korelasi Product Moment dan analisis regresi berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang dianalisis adalah data dalam bentuk skor. Data kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja guru diperoleh melalui pemberian kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini sudah valid sesuai dengan kriteria yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen penelitian. Skor yang diperoleh masing-masing variabel dianalisis dengan analisis statistik deskriptif yang dihitung menggunakan IBM SPSS 26. Guna

memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari masing-masing variable, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varian, median, modus histogram dan kategorisasi dari masing-masing variable. Deskripsi data kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru

Statistik	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Etos Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (X4)	Kinerja Guru (Y)
N	36	36	36	36	36
Rerata	163.03	142.42	119.89	118.92	170.94
Median	165.00	142.00	121.00	118.50	171.50
Modus	153.00 ^a	142.00	118.00	117.00 ^a	157.00
SD	14.90	14.33	9.65	8.58	14.34
Varians	222.08	205.45	93.19	73.56	205.71
Skewness	-0.90	-0.63	-1.03	-0.26	-0.15
Kurtosis	0.59	-0.07	1.30	0.24	-0.34
Minimum	123.00	109.00	91.00	98.00	135.00
Maksimum	183.00	165.00	134.00	138.00	200.00
Jumlah	5869.00	5127.00	4316.00	4281.00	6154.00

Hasil penelitian menunjukkan data tentang Kepemimpinan Transformasional (X1) sekolah terdiri atas 39 item pertanyaan yang direspons oleh 36 responden; skor minimum adalah 123; skor maksimum adalah 183; rata-rata adalah 137,00 dengan standar deviasi 14,90. Data tentang Motivasi Kerja (X2) sekolah terdiri atas 33 item pertanyaan yang direspons oleh 36 responden; skor minimum adalah 109; skor maksimum adalah 165; rata-rata adalah 142,00 dengan standar deviasi 14,33. Data tentang Etos Kerja (X3) terdiri atas 30 item pertanyaan yang direspons oleh 36 responden; skor minimum adalah 91; skor maksimum adalah 165; rata-rata adalah 119,89 dengan standar deviasi 9,65. Data tentang Kepuasan Kerja (X4) terdiri atas 33 item pertanyaan yang direspons oleh 36 responden; skor minimum adalah 98; skor maksimum adalah 138; rata-rata adalah 118,92 dengan standar deviasi 8,58.

Data tentang Kinerja Guru (Y) terdiri atas 40 item pertanyaan yang direspons oleh 36 responden; skor minimum adalah 135; skor maksimum adalah 200; rata-rata adalah 170,94 dengan standar deviasi 14,34. Hasil pengujian prasyarat menunjukkan: (1) data skor variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y) terdistribusi normal; (2) korelasi antara skor Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y) mempunyai garis hubungan yang linier; (3) semua variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y) memenuhi kriteria bebas dari multikolinieritas; (4) pola dari scatter plot menunjukkan semua variabel tidak membentuk pola tertentu (melebar, menyempit) maka terjadi varian yang konstan atau dengan kata lain tidak terjadi masalah heterokedastisitas; dan (5) data penelitian tersebut tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan hasil pengujian hipotesis penelitian antara lain: (1) terdapat hubungan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,819 ini artinya bahwa sebesar 81,9% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1); (2) terdapat hubungan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,846 ini artinya bahwa sebesar 84,6% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2); (3) terdapat hubungan signifikan Etos Kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,902 ini artinya bahwa sebesar

90,2% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja (X3); (4) terdapat hubungan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar.

Koefisien determinasi (R^2) = 0,717 ini artinya bahwa sebesar 71,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X4); (5) terdapat hubungan signifikan secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,941, ini artinya bahwa sebesar 94,1% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4). Dari koefisien determinasi pada regresi ganda empat prediktor maka diperoleh nilai sumbangan efektif (SE) untuk masing-masing variabel antara lain: (1) nilai SE X1 adalah 1,87% (2) nilai SE X2 adalah 21,10%, dan (3) nilai SE X3 adalah 41,87%; (4) nilai SE X4 adalah 29,27%. Artinya, prediktor Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat memberikan kontribusi sebesar 1,87% terhadap kriterium kinerja guru (Y); prediktor Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan kontribusi sebesar 21,10% terhadap kriterium kinerja guru (Y); prediktor Etos Kerja (X3) dapat memberikan kontribusi sebesar 41,87% terhadap kriterium kinerja guru (Y); dan prediktor Kepuasan Kerja (X4) dapat memberikan kontribusi sebesar 29,27% terhadap kriterium kinerja guru (Y).

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar. Koefisien determinasi (R^2) = 0,819, atau 81,9% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan model regresi $\hat{Y} = 28,97 + 0,871 X1$ yang signifikan dan linier. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Inayatullah, dkk. (2016) kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, Wisnawa dan Dewi (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tentunya kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, Tokhibin & Wuradji (2013) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 15,2%.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mampu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Kepemimpinan ini mampu mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robin, 2008). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik tentunya akan mendorong kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Kemampuan kepala SMKN 1 Denpasar dalam menunjukkan suatu pengakuan, menekankan kepercayaan, turut berandil dalam memecahkan masalah sulit, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuensi etik dari sebuah keputusan yang harus diambil bawahannya khususnya para guru akan meningkatkan kemampuan kerja guru. Selain itu, kepala sekolah yang pandai memotivasi dengan menanamkan visi masa depan, menantang para guru dengan standar yang tinggi, berbicara secara optimis dan antusias, serta memberikan dorongan dan arti dari apa yang perlu dilakukan berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Karakteristik kepemimpinan transformasional yang lain seperti kemampuan kepala sekolah dalam mendorong pengembangan ide, perspektif kreatif, pemahaman terhadap kebutuhan guru, kemampuan menyerap aspirasi guru juga mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional ditandai juga dengan standar moral dan etika yang tinggi yang dimiliki kepala sekolah. Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan dukungan kajian teori memperkuat hasil penelitian ini.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,846 atau 84,6% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2). Model regresi $\hat{Y} = 39,84 + 0,921 X2$ yang signifikan dan linier. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Tokhibin & Wuradji (2013) menunjukkan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 53,9%. 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 & Safer (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 (2015) juga menyatakan hal yang serupa yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah umum di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Berbagai penelitian sebelumnya yang relevan dengan hasil penelitian ini adalah Chintaloo dan Mahadeo (2013); Uzonna, (2013); Zammer dkk. (2014); dan Werang, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif daripada guru yang tidak termotivasi sama sekali. Variabel insentif, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. 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. 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. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hal senada juga disampaikan oleh Robbins & Judge (2012: 281) bahwa kinerja seseorang (guru) sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity), yaitu performance artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Aries dan Sigit (2012:77) 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 motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan Etos Kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,902 atau 90,2% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja (X3). Hubungan antara Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dituliskan dengan model regresi $\hat{Y} = 1,755 + 1,411 X_3$ signifikan dan linier. Penelitian ini relevan dengan penelitian Monika (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang tidak signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 2,50%. Senada dengan hal tersebut, hasil penelitian Marlina (2015) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara umum hasil penelitian relevan sebelumnya mendukung hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja guru. Etos kerja adalah sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai sebuah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sebuah landasan kuat yang mendasari kinerja seseorang khususnya guru. Etos kerja yang baik akan mendorong produktivitas dan kinerja guru dalam menunaikan berbagai kewajibannya. Guru yang memiliki etos kerja tinggi menjadikan tugas-tugas dan kewajibannya sebagai rahmat yang harus disyukuri dan dipertanggungjawabkan.

Etos kerja mengikat guru pada tanggung jawab moral dalam melaksanakan kewajibannya dengan baik dan benar. Cara pandang positif guru yang memiliki etos kerja tinggi berkinerja baik karena mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi, malah mereka tertantang dengan berbagai kesulitan yang dihadapi dan mengubahnya menjadi semangat

kerja. Guru yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian kinerja guru sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian dan relevan mendukung hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Denpasar.

Terdapat hubungan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,717, atau 71,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X4). Persamaan regresi hubungan antara Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 2,605 + 1,416 X_4$ yang signifikan dan linier. Nilai R^2 menyatakan hubungan linier positif (positive linear relationship) sesuai dengan grafik tersebut. Artinya semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X4) maka semakin tinggi juga nilai kinerja guru (Y).

Penelitian sebelumnya yang sesuai dengan hasil penelitian ini, Lismeida & Meilani (2017) menemukan bahwa menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi. Selain itu, Pratama dan Suwandana (2020) yang menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan perusahaan oleh-oleh khas Bali, Cening Ayu di Batubulan, Gianyar. Komitmen kerja tinggi tentunya akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif pada kinerja, bahwa meningkatkan kepuasan mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian yang membuktikan hal yang sama pun dilaporkan oleh Chamundeswari (2013) dan Setyawati (2015) yang menekankan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja guru dibidang pendidikan. Kebijakan sekolah, pengawasan, upah, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para guru. Usop (2013) mengatakan bahwa ketika guru puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja ditunjukkan dengan kemampuan mengajar, bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai guru yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajar mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya. Kepuasan kerja dapat mendorong motivasi seorang pegawai untuk berprestasi dengan baik bahkan membuat pegawai betah dalam bekerja di suatu organisasi tersebut. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor: (1) Kesempatan untuk maju; (2) Tanggungan keamanan kerja; (3) Gaji yang memadai; dan (4) Perusahaan dan manajemen yang baik. Pemenuhan faktor tersebut meningkatkan kemampuan kerja yang tentunya akan mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian sebelumnya dan kajian teori menunjukkan dukungan terhadap hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Denpasar.

Nilai r tabel Product Moment dengan $n = 36$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,329, $r_{tabel} < r_{hitung}$ 0,970 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat hubungan signifikan secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y). Koefisien determinasi (R^2) = 0,941, ini artinya bahwa sebesar 94,1% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya skor ketercapaian kinerja guru (Y) disebabkan oleh tinggi rendahnya nilai Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) yang dapat diprediksi dengan persamaan garis regresi. Dengan demikian dapat dikategorikan kenaikan skor variable ketercapaian kinerja guru (Y) diikuti pula oleh kenaikan rata-rata nilai Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4). Prediksi ini dapat ditunjukkan dengan grafik persamaan garis regresi seperti tampak pada gambar 4.11 berikan.

Persamaan regresi pada Gambar 4.11 untuk mencari hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja guru (Y) adalah Model regresi $\hat{Y} = 2,605 + 1,416 X_4$ dengan signifikansi F

0,000 < 0,05 yang berarti signifikan dan linier. Dengan demikian diantara variabel Kepuasan Kerja (X4) dengan kinerja guru (Y) berarti signifikan dan linier. Nilai R² menyatakan hubungan linier positif (positive linear relationship) sesuai dengan grafik tersebut. Artinya semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja (X4) maka semakin tinggi juga nilai kinerja guru (Y). Dari koefisien determinasi pada regresi ganda empat prediktor maka diperoleh nilai sumbangan efektif (SE) untuk masing-masing variabel antara lain: (1) nilai SE X1 adalah 1,87% (2) nilai SE X2 adalah 21,10%, dan (3) nilai SE X3 adalah 41,87%; (4) nilai SE X4 adalah 29,27%. Artinya, prediktor Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat memberikan kontribusi sebesar 1,87% terhadap kriterium kinerja guru (Y); prediktor Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan kontribusi sebesar 21,10% terhadap kriterium kinerja guru (Y); prediktor Etos Kerja (X3) dapat memberikan kontribusi sebesar 41,87% terhadap kriterium kinerja guru (Y); dan prediktor Kepuasan Kerja (X4) dapat memberikan kontribusi sebesar 29,27% terhadap kriterium kinerja guru (Y).

Penelitian Monika (2019) menunjukkan bahwa (1) terdapat determinasi yang tidak signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 1,86%. (2) terdapat determinasi yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 11,31%. (3) terdapat determinasi yang tidak signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 2,50%. (4) terdapat determinasi yang tidak signifikan motivasi kerja dan kinerja guru dengan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 1,49%, (5) secara bersama-sama terdapat determinasi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, etos kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi 17,20%. Hasil penelitian Monika memberi dasar pemahaman pada peneliti bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. Budaya organisasi yang terbentuk memberikan determinasi yang paling besar. Hal ini berarti budaya organisasi merupakan prediktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. Marlina (2015) menyatakan motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Sikap positif terhadap profesinya sudah dimiliki oleh seorang guru, dengan demikian tidak akan ada beban bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikannya. Sikap positif yang terdapat pada kepemimpinan transformasional akan berdampak positif pada kepercayaan diri guru dalam menjalankan tugas, baik yang menyangkut pengetahuan maupun kemampuan serta didukung oleh etos kerja, dan adanya kepuasan kerja, maka kinerja guru menjadi optimal. Berdasarkan hasil penelitian relevan dan kajian teorimendukung temuan penelitian ini bahwa secara bersama-sama akan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan di antara keempat variabel prediktor yang diteliti, semuanya berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga konsekuensi logisnya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja. Meninjau kontribusi pengaruh yang berbeda, prediktor yang paling berpengaruh adalah etos kerja (X3) sebesar 41,87%, prediktor ini mestinya diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R²) = 0,819, atau 81,9% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan model regresi $\hat{Y} = 28,97 + 0,871 X1$ yang signifikan dan linier. Hal ini berarti, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 1,87%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R²) = 0,846 atau 84,6% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X2). Model regresi $\hat{Y} = 39,84 + 0,921 X2$ yang signifikan dan linier. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru dan cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 21,10% terhadap kinerja

guru. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,902 atau 90,2% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja (X3). Hubungan antara Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dituliskan dengan model regresi $\hat{Y} = 1,755 + 1,411 X_3$ signifikan dan linier. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja, semakin tinggi pula kinerja guru dan cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Etos kerja memberikan kontribusi sebesar 41,87% terhadap kinerja guru. (4) Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan koefisien determinasi (R^2) = 0,717, atau 71,7% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X4). Persamaan regresi hubungan antara Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 2,605 + 1,416 X_4$ yang signifikan dan linier. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja guru dan cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 29,27% terhadap kinerja guru. (5) Secara simultan terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Denpasar dengan nilai r tabel Product Moment dengan $n = 36$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,329, $r_{tabel} < r_{hitung}$ 0,970 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y). Koefisien determinasi (R^2) = 0,941, ini artinya bahwa sebesar 94,1% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17 No.2: 14-23.
- Aries, Susanty dan Sigit. WB. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jati Undip*. Vol. VII. No. 2 hal. 77-84.
- Chamundeswari, S. 2013. Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *Internasional Journal of Academic Research in Business and Socisl Sciences*, 3 (5), 420-428.
- Chintaloo, S. & Mahadeo, J. D. 2013. Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth. *Limited. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference, Imperial College, London, UK*.
- Firdaus, Endis. 2017. *Tujuan dan Sasaran Pendidikan Kejuruan Bandung*. Diakses pada Minggu, 26 April 2020 di http://fptk.upi.edu/?page_id=1713
- Mangkunegara A.A.Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marlina. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Slta Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *e-Jurnal Katalogis*, Vol. 3 No. 7: 153-162
- Monika I Gusti Ayu, A.A. Gede Agung, dan Kadek Rihendra Dantes. 2019. Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *E-Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2019, p. 138-147.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti & G. Y. Safer. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 13, No. 3: 501-524

- Senny Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, dan Mozes Kurniawan. 2018. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 8 No. 2, Mei 2018: 197-209
- Siswatiningsih, Ida, Kusdi Raharjo, dan Arik Prasetya. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157.
- Suharsaputra, Uhar. 2020. *Pengembangan Kinerja Guru*. <https://uharsputra.wordpress.com/arsip/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru/>
Diakses pada 26 April 2020.
- Toffi, Norberta Rina. 2019. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional, Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Taman Siswa Menghadapi Revolusi Industri 4.0*, Yogyakarta, 28 September 2019.
- Tokhibin, T. & W. Wuradji. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2: 308-320
- Usop, A. M. 2013. Work Performance and Job Satisfaction Among Teachers. *Internasional Journal of Humanities and Social Science*, 3 (5): 245-251.
- Uzonna, U. R. 2013. Impact of Motivation on Employees' Performance: A Case Study of Credit West Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*, 5(5), 199-211.
- Werang Basilius Raden, Okto Irianto, dan Henie PoerwandarAsmaningrum. 2019. Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana Papua. *Journal of Primary Education*, Volume 1 No 2, March 2019.
- Wisnawa I Nyoman Adi dan A.A Sagung Kartika Dewi. 2020. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020 : p. 528-552.
- Yudana, I Made. 2010. *Orasi Ilmiah Pengenalan Guru Besar Tetap Universitas Pendidikan Ganesha*. Singaraja;Undiksha
- Yuliandri Jimmi dan Muhammad Kristiawan. 2016. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Mewujudkan Manusia Profesional dan Kompetisi Global*, Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.