



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMU

Marliana, Hanny Zahara Utami Harahap, Dhea Fithaloka, Ikhwanoor Khair, Marzuki, Effendi Sadly*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: effendi.sadly@feuisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: effendi.sadly@feuisu.ac.id

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Sampel pada penelitian ditentukan dengan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel juga sebesar 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. (4) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Kompetensi Guru; Kepuasan Kerja

Abstract—The objectives of this research are: (1) To determine the influence of transformational leadership on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. (2) To determine the effect of teacher competency on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. (3) To determine the effect of teacher job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. (4) To determine the influence of transformational leadership, competence and teacher job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Aceh Tamiang Regency simultaneously. This research was carried out at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. With a population of 40 people. The sample in the study was determined using a total sampling technique, so the number of samples was also 40 people. Data collection techniques use non-test methods, with questionnaire research instruments and library studies. Data analysis uses SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The research results show that: (1) There is a positive and significant influence of the transformational leadership variable on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. (2) There is a positive and significant influence of the teacher competency variable on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency. (3) There is an influence of teacher job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Aceh Tamiang Regency. (4) There is an influence of transformational leadership, teacher competency, and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Tamiang Hulu, Aceh Tamiang Regency.

Keywords: Transformational Leadership; Teacher Performance; Teacher Competency; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan manusia Indonesia menjadi insan yang cerdas. Untuk menggapai tujuan itulah maka pemerintah mendirikan lembaga pendidikan yang dikenal sebagai sekolah. Sebagaimana halnya sebuah lembaga, sekolah juga dinahkodai oleh seorang pimpinan atau kepala sekolah. Merujuk pada Permendiknas nomor 28 tahun 2010 pasal 1 ayat 1 Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah, sekolah luar biasa, sekolah menengah pertama atau Madrasah Tsanawiyah, sekolah menengah atas atau Madrasah Aliyah, sekolah menengah kejuruan atau Madrasah Aliyah kejuruan atau sekolah menengah atas luar biasa, yang bukan sekolah bertaraf internasional, atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional. Dengan adanya tugas tambahan tersebut maka guru yang menjabat sebagai kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yakni sebagai guru kelas atau tenaga pengajar maupun sebagai pemimpin yang tentu saja melekat tanggung jawab kepemimpinan (Verawati Wote & Patalatu, 2019: 455).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah saat ini masih banyak yang menggunakan gaya kepemimpinan birokrasi berdasarkan wewenang yang dimiliki, sehingga kurang dapat mengembangkan kemampuan guru dan tenaga kependidikan di sekolah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan birokrasi ini tampak pada kebijakan yang dilakukan kepala sekolah hanya meneruskan dan mengamankan kebijakan birokrasi secara hierarki. Sebagian besar kepala sekolah, dalam menerapkan kebijakannya, selalu menunggu petunjuk dari pejabat birokrasi di atasnya. Hal ini menyebabkan gaya kepemimpinan yang muncul dari kepala sekolah tersebut bersifat perintah dan timbulnya teguran kepada guru dan tenaga kependidikan di sekolahnya (Wijayanto et al., 2021: 55).

Salah satu kepemimpinan dalam organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional, yang dicirikan dengan adanya proses membangun komitmen bersama terhadap para pengikutnya untuk mencapai sasaran. Hutahayan



et al., (2019: 12) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional terkait dengan identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut berdasar pada suatu hal yang lebih dari pada sekedar pemberian penghargaan agar patuh. Penelitian Wijayanto et al., (2021) menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Susanto, 2016: 198). Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia dalam Pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang Guru dan Dosen No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia).

Sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 8, disebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 1, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sebagaimana yang dimaksud guru harus memiliki empat kompetensi, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru tidak hanya menguasai materi pelajaran (kompetensi profesional), tetapi harus mampu mengelola pembelajaran peserta didik (kompetensi pedagogik), memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan peserta didik (kompetensi kepribadian), serta mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan peserta didik (kompetensi sosial). Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang kurang memahami kemajuan teknologi, terutama di bidang informasi. Masih ada pula guru yang melaksanakan pembelajaran yang terlalu teks book dengan buku paket dan kurang mempertimbangkan sumber atau referensi lain (Rahmadani, 2019: 9-10).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat kepuasan kerja yang tinggi (Mulyasa, 2011: 13). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif atau alasan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Alasan itulah sebagai pendorong yang memberikan kekuatan kepada guru, sehingga ia mau bekerja keras (Nurainy, 2020: 1-2).

Pemenuhan kepuasan kerja seorang guru yang tepat akan mendorong guru merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki guru perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya. Salah satunya dengan peningkatan fasilitas dan dukungan lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru, sehingga guru dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan sekolah. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif (Wahab, 2011: 35).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kepemimpinan

Menurut Ya'qub (1984: 124), kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Staf Dosen Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada mengartikan kepemimpinan sebagai proses pengaruh-mempengaruhi antara pribadi atau antara orang dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Sarwono Prawiroharjo (dalam Thoaha, 2007: 259), mengartikan kepemimpinan sebagai tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar memberikan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.

Menurut Thoaha (2007: 260), kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Terry (1972: 458), merumuskan "Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires" (Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang – orang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin).

2.2 Kepuasan Kerja

Robbins, Stephen P. & A. Judge, (2011: 77) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Luthans (2014: 68) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.



Nelson dan Quick (2010: 49) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

2.3 Kinerja Guru

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2017:78). Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2017:394) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “performance”(job performance). Secara etimologis Performance berasal dari kata “to perform” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67). Menurut Pariata westra, Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan. Uhar Suharsaputra (2010: 145) Menurut August W. Smith, “Performance is output derives from proses, human or otherwise”, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

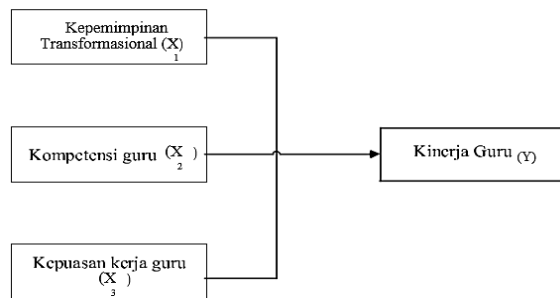
Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan dan memberikan arah dalam melakukan analisis. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional, namun, tidak semua sekolah memiliki mutu yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2011: 56) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) guru; (3) siswa; (4) kurikulum; dan (5) jaringan kerjasama. Artinya di sini kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Utamanya guru, karena guru sebagai ujung tombak di lapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pembelajaran, seorang guru harus mempunyai kompetensi.

Kompetensi guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan dan kualitas sekolah, karena semua aktivitas dalam sekolah dikelola dan teratur dengan baik. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan berdampak terhadap mutu pendidikan di sekolah (Hamsah, 2017: 69). Dalam praktik pembelajaran, guru yang berkompetensi merupakan suatu kebutuhan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru yang memiliki kompetensi yang baik. Tugas guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi merupakan tugas yang harus terus dikembangkan dengan baik agar hasil yang tercapai dapat benar-benar berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Karena guru yang berkualitas dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu. Untuk itu sangat urgen diperhatikan faktor yang mempunyai nilai determinan dalam membentuk guru yang berkualitas. Kepala sekolah merupakan pemimpin di sekolah yang bertugas untuk membimbing, mengarahkan, membina, mengawasi dan mengkoordinir pelaksanaan tugas bawahannya. Dalam meningkatkan kompetensi guru kepala sekolah mempunyai peranan yang cukup strategis (Zulhingga, 2015: 247-364).

Pentingnya peranan dan kepemimpinan seorang pimpinan dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan konsep kunci dalam memahami dan meningkatkan organisasi seperti sekolah. Menurut Biyantu bahwa kepemimpinan dalam dunia pendidikan mempunyai pengaruh substansial terhadap organisasi sekolah. Jadi, kualitas kepemimpinan kepala sekolah secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah organisasi sekolah tidak akan dapat dicapai dan akan menimbulkan kekacauan, karena masing-masing orang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya. Kepemimpinan juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja bawahan yang dipimpinnya, karena tenaga pendidik dan kependidikan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menimbulkan kebijaksanaan organisasi (Prihatni, 2011: 103: 107).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

2.6 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional (variabel X1) merupakan suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri (Rahmadani, 2019: 23).
2. Kompetensi guru (variabel X2) adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Sagala, 2009: 26).
3. Kepuasan kerja guru (variabel X3) adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016: 202).
4. Kinerja guru (variabel Y) sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran (Priansa, 2017: 394).

2.7 Populasi

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris population, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Bungin (2013: 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Adapun Jumlah populasi guru SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang adalah:

Tabel 1. Kerangka Populasi Pegawai

| No | Pegawai | Jumlah |
|-------|--------------|--------|
| 1 | Guru PNS | 17 |
| 2 | Guru Non PNS | 24 |
| Total | | 41 |

2.8 Sampel

Sugiyono (2018: 81) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Bungin (2013: 72) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif kadang kurang memuaskan peneliti, karena kadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil. Oleh sebab itu penentuan sampel dapat dilakukan dengan perhitungan secara pasti jumlah besaran sampel. Sehingga sampel penelitian yang diperoleh adalah sebanyak 40 orang.



2.9 Teknik Analisis Data

2.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov. Persyaratan Uji Kolmogorov Smirnov adalah:

1. Data berskala interval atau ratio (kuantitatif)
2. Data tunggal / belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi
3. Dapat untuk n besar maupun n kecil.

Signifikansi Uji Kolmogorov Smirnov antara lain dijelaskan sebagai berikut apabila nilai $|FT - FS|$ terbesar $<$ nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 diterima; H_a ditolak. Jika nilai $|FT - FS|$ terbesar $>$ nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 ditolak; H_a diterima.

2.9.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk uji linieritas menggunakan metode test for linierity. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

2.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai r^2 dan R^2 hasil regresi.

2.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Menggunakan uji spearman's rho.

2.9.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian menggunakan metode uji durbin-watson. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

2.10 Uji Hipotesis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2006:120).

2.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $<$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $>$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $<$ 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.10.3 Uji Regresi

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2006:120). Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi ganda. Rumus persamaan regresi linier:



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \tag{1}$$

Kemudian tahap akhir dalam pengujian hipotesis adalah menghitung signifikansi kontribusi atau sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan menghitung nilai F yang diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F = MSb/a : MSsis \tag{2}$$

Setelah nilai Fhitung diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah menerima atau menolak H0 dengan jalan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Dengan ketentuan H0 diterima jika Fhitung ≤ Ftabel dan H0 ditolak jika Fhitung ≥ Ftabel. Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

- H0 : μ1 = μ4 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
Ha : μ1 ≠ μ4 : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- H0 : μ2 = μ4 : Tidak ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
Ha : μ2 ≠ μ4 : Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- H0 : μ3 = μ4 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
Ha : μ3 ≠ μ4 : Ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- H0 : μ123 = μ4 : Tidak ada kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
Ha : μ123 ≠ μ4 : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------------|----|---------|---------|------|-------|----------------|
| Kepemimpinan_Transformasional | 41 | 27 | 40 | 1278 | 31.95 | 3.343 |
| Kompetensi_Guru | 41 | 25 | 40 | 1353 | 33.83 | 3.580 |
| Kepuasan_Kerja_Guru | 41 | 26 | 38 | 1365 | 34.12 | 3.667 |
| Kinerja_Guru | 41 | 37 | 40 | 1547 | 38.67 | .944 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | | |

Dari tabel 2. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum dari variabel X1 (kepemimpinan transformasional) = 27 dan nilai maksimum X1 = 40, dengan mean = 31,95 dan standar deviasi 3,343. Nilai minimum dari variabel X2 (kompetensi gur) = 25 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 33,83 dengan standar deviasi 3,580. Selanjutnya nilai minimum dari variabel X3 (kepuasan kerja guru) = 26 dan nilai maksimum 38. Sementara nilai mean = 34,12 dengan standar deviasi 3,667. Nilai minimum dari variabel Y (kinerja guru) = 37 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 38,67 dengan standar deviasi = 0,944.

3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa model regresi berdistribusi normal, karena nilai Asymp.sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0.200.

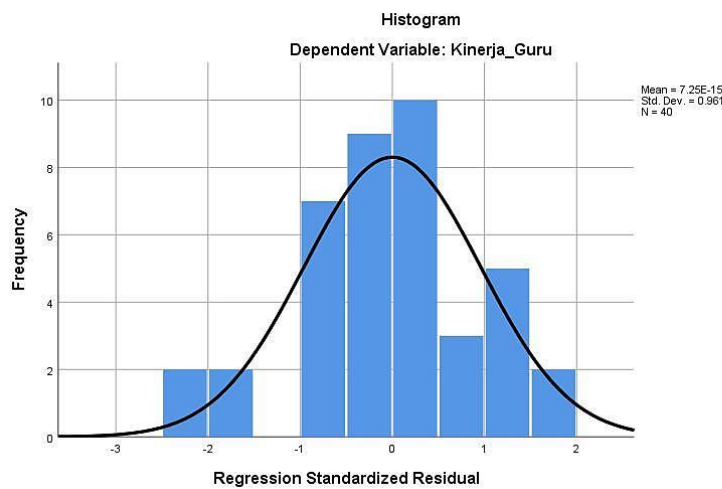
Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| N | Unstandardized Residual |
|---------------------------------------|-------------------------|
| | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .77894225 |

| N | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------|-------------------------|
| | | 40 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .078 |
| | Negative | -.092 |
| Test Statistic | | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari histogram juga nampak bahwa data pada model regresi ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

Tabel 4. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig | Collinearity Statistics | | |
|------------|-------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| (Constant) | 31.538 | 1.763 | | 17.887 | .000 | | | |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .110 | .042 | .389 | 2.585 | .014 | .835 | 1.197 |
| | Kompetensi Guru | .020 | .042 | .076 | 2.483 | .032 | .761 | 1.314 |
| | Kepuasan Kerja Guru | .086 | .037 | .336 | 2.319 | .026 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

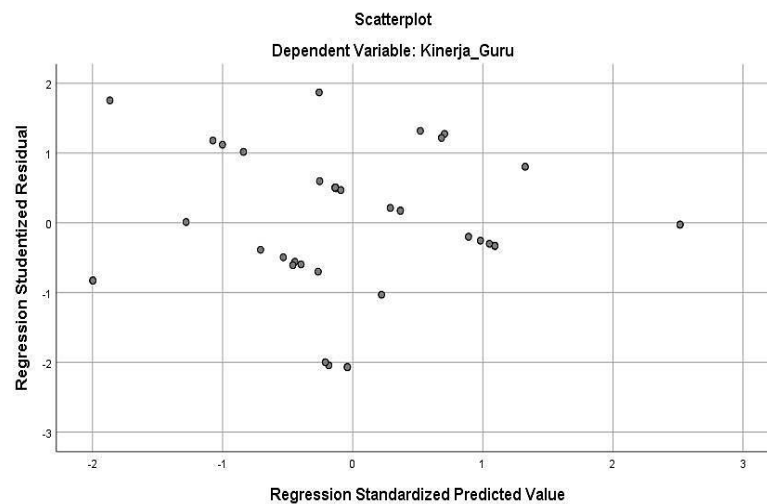
Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

- a. Variabel X1 = 1,197 < 10 dengan nilai tolerance 0,835 = 83,5 % > 10%, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X1 tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Variabel X2 = 1,314 < 10 dengan nilai tolerance 0,761 = 76,1 % > 10%, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X2 tidak terjadi multikolinieritas.
- c. Variabel X3 = 1,108 < 10 dengan nilai tolerance 0,903 = 90,3s% > 10%, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual 62tatist pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai durbin-watson, dengan ketentuan:

- a. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 5. Model Summary^b

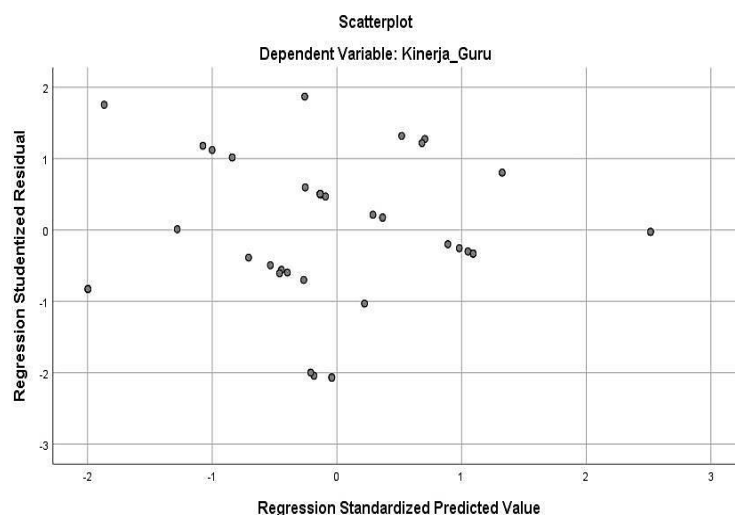
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .591 ^a | .350 | .295 | 195.540 | 2.277 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Transformasional, Kompetensi_Guru
b. Dependent Variable: LnU2i

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 40$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1,3384$ dan $DU = 1,6589$. Jadi nilai $4-DU = 2,3411$ dan $4-DL = 2,6616$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,577. Karena diperoleh nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ($1,6589 < 2,277 < 2,3411$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

e. Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 4. Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3.1.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thit dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing thit.

a. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $thit \leq ttabel$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $thit > ttabel$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig | Collinearity Statistics | | |
|------------|-------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| (Constant) | 31.538 | 1.763 | | 17.887 | .000 | | | |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .110 | .042 | .389 | 2.585 | .014 | .835 | 1.197 |
| | Kompetensi Guru | .020 | .042 | .076 | 2.483 | .032 | .761 | 1.314 |
| | Kepuasan Kerja Guru | .086 | .037 | .336 | 2.319 | .026 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas diperoleh nilai: Nilai thit = 2,585 lebih besar dari ttabel = 2,021, dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

b. Pengaruh Variabel Kompetensi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai thit = 2,483 lebih besar dari ttabel = 2,021 dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

c. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Guru (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai thit = 2,319 lebih kecil dari ttabel = 2,021, dengan nilai signifikansi $0,026 > 0,05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

3.1.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhit dengan tabel F: Ftabel, jika $Fhit > Ftabel$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $Fhit < Ftabel$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 7. ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 73.987 | 3 | 24.662 | 6.450 | .001 ^b |
| | Residual | 137.649 | 36 | 3.824 | | |
| | Total | 211.636 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: LnU2i

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Transformasional, Kompetensi_Guru

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhit = 6.450 lebih besar dari Ftabel = 2.84, maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

3.1.5 Pengujian Regresi Ganda

Kemudian dicari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresinya:

Tabel 8. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig | Collinearity Statistics | | |
|------------|-------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| (Constant) | 31.538 | 1.763 | | 17.887 | .000 | | | |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .110 | .042 | .389 | 2.585 | .014 | .835 | 1.197 |
| | Kompetensi Guru | .020 | .042 | .076 | 2.483 | .032 | .761 | 1.314 |



| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| Kepuasan Kerja Guru | .086 | .037 | .336 | 2.319 | .026 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 31,538 + 0,110X_1 + 0,020X_2 + 0,086X_3$, artinya kinerja guru akan meningkat apabila kepemimpinan transformasional, kompetensi guru, dan kepuasan kerja guru ditingkatkan. Dan sebaliknya kinerja guru akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Apabila semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang adalah:

$$Y = 31,538 + 0,110 (10) + 0,020 (10) + 0,086 (10)$$

$$Y = 31,538 + 1,1 + 0,2 + 0,86$$

$$Y = 33,698$$

Maka kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 33,698. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai r dan R²:

Tabel 9. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .591 ^a | .350 | .295 | 195.540 | 2.277 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Guru, Kepemimpinan_Transformasional, Kompetensi_Guru
b. Dependent Variable: LnU2i

Besarnya pengaruh (r) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah R = 0,591 artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai Adj. R² = 0,295 x 100 = 29,5% berarti besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 29,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

3.2 Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu, berdasarkan uji parsial, diperoleh:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- Berdasarkan uji simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.
- Nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 33,698$. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebesar R = 0,295. Sementara kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 29,5% %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati pada riset ini.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan uji simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Hulu Kabupaten Aceh Tamiang.

REFERENCES

Agus, Setiawan Bahar, A. M. (2013). Transformational Leadership. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Bass, B. (1999). "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1).



- Bungin, B. (2013). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Burns, R. (1993). *Konsep Diri (Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Prilaku)*. Jakarta: Arcan.
- Danim, S. (2011). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Delti. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat". *Jurnal Ilmu Administasi Bisnis*, 3(1).
- Eisenbach R, Watson K, P. R. (2009). "Transformational Leadership in The Context of Organizational Change". *Journal of Organizational Change Managemen*, 12(2).
- Hamsah. (2017). "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 5 Duampanua Kabupaten Pinrang. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))*. Bandung: Deepublish.
- Ibrahim, R. & Sukmadinata, N. S. (2010). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Johan. R. (2002). "Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan". *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1), 6–31.
- Kholiq, K. N., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Prosiding Manajemen*.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Lensufiie, T. (2012). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas Min. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Narsih, D. (2017). "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara". *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Nelson dan Quick. (2010). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western.
- Nurainy, N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatulla Jakarta.
- Penny Setyowati Nugraheny. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank mandiri (Persero) tbk Kota Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatni, D. (2011). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif pada SMAN di Kabupaten Sumedang)". *Jurnal Manajerial*, 10(19), 101– 111.
- Rahmadani, P. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson Education Inc.
- Sagala, S. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Soedijarto. (2008). *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Buku Kompas.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar (Cetakan ke-4)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. (1972). *Principles of Management*, Edisi ke-6, Richard D.Irwin Homewood,. Illionis.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Refika Aditia.
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>.
- Wahab, A. A. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.



- Wahyuni, H. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154–162. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>.
- Wutun. (2001). *Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ya'qub, H. (1984). *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: Diponegoro.
- Zulhimma. (2015). "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam". *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 347–368.