

Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen

Muhammad¹, Saiful Bahri², Siraj³
^{1,2,3}Universitas Almuslim, Bireuen, Indonesia
1muhammadkit6@gmail.com
2saifulbahri@umuslim.ac.id
3siraj@umuslim.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui dengan mengalisis: (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. (4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. (5) Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. Penelitian ini ini dilakukan pada SD Negeri se Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan survey, populasi 408 guru, sampel 202 guru, teknik pengambilan sampel secara proportional random sampling dengan menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5%, teknik pengumpulan data kuesioner "skala likert" dan teknik pengolahan data analisis jalur. Temuan penelitian secara parsial diperoleh pengaruh langsung (1) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 0,147; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,142; (3) kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,128; (4) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,134; (5) kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,470. Temuan penelitian secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru sebesar 0,52 sedangkan sisanya 0,48 ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, kinerja, guru Sekolah Dasar*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Penulis Korespondensi:

Muhammad

Universitas Almuslim

Jl. Medan - Banda Aceh, Matanglumpangdua, Kec. Peusangan, Kabupaten Bireuen, Aceh

muhammadkit6@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pemerintah dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga kependidikan. Kualitas pendidikan Indonesia hingga saat ini berada pada peringkat 5 besar Negara – Negara Asean dan 108 dunia dengan 0,603. Hal ini didasarkan atas kajian hasil survey yang dilakukan *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) pada tahun 2022 yang diliris Deutsche Welle (6 September 2022)*. Sedangkan kualitas guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang, Kompasiana.com (2022). Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja guru di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidik yang mampu membawa peserta didiknya berkualitas.

Negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan supaya dapat memenangkan persaingan itu. Hal tersebut tercantum didalam Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan yaitu dengan meningkatkan kompetensi guru tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap kerjanya.

Sehubungan dengan kinerja guru, menurut Arikunto (2016:168), yang menyatakan bahwa, faktor pertama dan utama yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru adalah model atau gaya

kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga yang dipimpinnya. Syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi yang kuat dibarengi dengan kepuasan kerja dalam diri guru tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, Mulyasa (2017:201) menyatakan bahwa, dalam hal kepemimpinan suatu lembaga atau organisasi akan berhasil dan gagal sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Wahab (2019:47), seorang pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, Mulyasa (2017:1314). Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kepuasan kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Tugas kepala sekolah yang mengatur segala bentuk keberhasilan di dalam lembaga pendidikan yang ia kelola. Jadi seorang kepala sekolah harus memberikan dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus.

Ada beragam gaya kepemimpinan yang digunakan, namun sebagian besar model kepemimpinan mengadopsi gaya transformasional dan transaksional. Menurut Saleem (2018:71), kedua gaya kepemimpinan ini yang telah banyak digunakan diberbagai belahan dunia dan diteliti melalui studi kepemimpinan. Akan tetapi Bass (Morales, 1998:213) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional biasanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama suatu organisasi atau unit kerja, kepemimpinan transformasional juga menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa guru – guru yang bertugas pada SD Negeri di Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa, sebagian guru belum ada motivasi yang tinggi untuk dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja dari guru tersebut mempengaruhi kualitas pembelajaran yang berdampak pada rendahnya kinerja guru dalam menjakankan tuga seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai profil guru kinerjanya masih rendah, yaitu guru mengajar masih monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum menunjukkan kreatifitas guru dalam mengelola peserta didik sehingga menyebabkan peserta didik menjadi bosan dalam mengikuti pelajaran, tidak berkonsentrasi.

Berdasarkan hasil penilaian telaah RRP, menunjukkan bahwa secara umum kemampuan guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen, dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara umum masih relatif rendah. Hal tersebut terlihat terutama pada aspek indikator pencapaian kompetensi sebesar 70%, aspek rumusan tujuan pembelajaran sebesar 50%, aspek materi pembelajaran sebesar 70%, aspek metode pembelajaran sebesar 60%, aspek kegiatan pendahuluan sebesar 50%, aspek kegiatan inti sebesar 50%, aspek kegiatan penutup sebesar 40%, aspek media pembelajaran 55%, dan aspek penilaian sebesar 50%. Namun ada juga RPP yang telah disusun guru sudah baik dan lengkap, tetapi pada langkah-langkah kegiatan pembelajaran tidak memuat tahapan tahapan sesuai dengan model pembelajaran yang dipilih. Hal tersebut dikuatkan dengan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen tahun 2022 dari 3210 guru SD Negeri (214 Sekolah), 74,4% telah mengajar sesuai dengan keahliannya, 25,6% adalah guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Tentang faktor kompetensi keguruan, masih banyaknya guru yang mengajar pada SD Negeri di Kabupaten Bireuen tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Disamping faktor kompetensi keguruan, hal yang memungkinkan rendahnya kinerja guru adalah faktor motivasi. Masih banyak dijumpai guru yang menjadi guru bukan karena panggilan jiwanya dan bukan pula karena cita-citanya ingin menjadi guru, tetapi karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lain.

Berdasarkan pra survey data awal tersebut penulis mendapatkan data dan informasi bahwa masih rendahnya kinerja guru pada sejumlah SD Negeri di Kabupaten Bireuen. Rendahnya kinerja guru pada sejumlah sekolah tersebut meliputi : (1) Ada sejumlah banyak guru dalam proses pembelajaran belum maksimal dalam menciptakan kelas yang kondusif dalam pembelajaran, sehingga peserta didik masih kurang aktif dalam belajar, (2) Dari pengamatan penulis terhadap 16 guru, hanya 6 orang guru yang ditemukan pengawas sekolah mampu memfasilitasi pembelajaran/mendukung pembelajaran di kelas, sementara yang lain dalam proses pembelajaran belum maksimal menciptakan kondisi kelas yang kondusif., (3) Sebagian besar

guru menggunakan metode ceramah dalam mengajar di kelas. Pengamatan yang dilakukan terhadap 16 guru, didapatkan 7 orang yang menggunakan berbagai metode dan ada upaya guru dalam memberikan motivasi peserta didik agar ikut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran; (3) Pengamatan yang dilakukan terhadap 16 guru, hampir tidak ditemukan guru tidak memberikan tanggapan dan menjelaskan kelemahan-kelemahan siswa dalam mengerjakan tugasnya. Guru hanya memeriksa hasil akhirnya.

Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru masih rendah dalam pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini sesuai dari hasil yang ditemukan, Endang Ningsih dan M. Daniel Siregar (2020: 42-44) mengatakan bahwa kinerja guru dilihat dari segi pencapaian kompetensinya, hasilnya tidak sepenuhnya baik dan optimal. Selain itu juga menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja guru masih dikategorikan rendah, hal ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru yang merupakan dampak dari model kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Kuswaeri (2021:109) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung peningkatan profesionalisme dan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah (gaya transformasional). Penelitian Thamrin Hidayat (2021:236) menyatakan bahwa : (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan persentase 58,8% tergolong sedang (2) Hasil kinerja guru dengan persentase 52,9% tergolong sedang (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan nilai kolerasi sebesar $5,806 > 2,145$. Simpulan dari penelitian ini adalah menyatakan ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngagel Surabaya

Sementara hasil analisis data, penelitian Ahmad Durul Napis (2021): menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK) 10 Malang baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 49,3% terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 10 Malang, sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti: lingkungan kerja, budaya organisasi motivasi kerja, stres kerja, dll.

Hasil Penelitian Budi Tetuko (2022:59) menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Karena dari hasil penelitian dapat dilihat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa kajian teori-teori tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Colquitt (Wesson, 2015: 27), banyak faktor yang menentukan kinerja meliputi mekanisme individu antara lain, stress, motivasi, keadilan, etika dan kepercayaan, pembelajaran dan penentuan keputusan. Karakteristik pribadi yaitu nilai budaya, karakter dan keterampilan. Struktur kelompok yaitu karakter kelompok, proses dalam kelompok, kekuatan dan pengaruh manajerial pemimpin, perilaku kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Struktur organisasi yaitu lingkungan kerja dan struktur organisasi. Sejumlah faktor lain yang mengakibatkan rendahnya kinerja individu, yaitu (1) faktor individu meliputi lemahnya kemampuan intelektual, lemahnya psikologis individu, dan demotivasi. (2) faktor organisasi meliputi struktur sistem organisasi, peranan struktur organisasi dalam kelompok, perilaku individu yang berorientasi dengan pengawasan, dan budaya organisasi (3) faktor lingkungan eksternal meliputi kondisi keluarga, status ekonomi, tensi politik, stabilitas hukum, kondisi nilai sosial masyarakat, tuntutan pasar kerja dan perubahan teknologi yang terus berkembang

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan berbagai upaya diantaranya memberikan motivasi dan memiliki sikap kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sikap kepuasan kerja guru tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus adanya berbagai upaya yang perlu dilakukan sehingga dengan dorongan tersebut melahirkan motivasi dan keinginan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Proses pembelajaran merupakan suatu aktivitas belajar yang berlandaskan dengan komunikasi timbal balik antara guru dan peserta didik dengan tujuan untuk menumbuhkan berkembang berbagai bentuk potensi peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut peran guru sangat menentukan dalam membentuk pola pikir siswa dalam menemukan sesuatu yang baru, gagasan dan ide-ide baru dengan memberdayakan sumber daya yang ada di sekitar untuk memudahkan berlangsungnya proses pengajaran efektif, maka guru dituntut harus memiliki kompetensi yang diharapkan tersebut.

Selain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja yang sangat menentukan kinerja guru, faktor kepemimpinan di sekolah juga merupakan salah satu variabel penentu keberhasilan meningkatkan kinerja guru. Dalam hal kepemimpinan di sekolah, model kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi penumbuhan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik. Menurut Sallis (2016:5-6) menyatakan bahwa, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan

jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk saat ini tapi juga di masa depan sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Sejalan dengan itu salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu diterapkan dan dikembangkan di sekolah yang ada di Indonesia yaitu kepemimpinan transformasional.

Sementara menurut Sudarman (2017:82) bahwa, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*value system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia tanpa paksaan dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Beberapa faktor diatas menunjukkan bahwa masih lemahnya kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Untuk meminimalisir lemahnya kinerja guru, peran dan posisi kepala sekolah menjadi sangat penting untuk melakukan pembimbingan dan pembinaan terhadap permasalahan yang dihadapi guru – guru tersebut. Kepala sekolah merupakan figur seorang pemimpin, seorang innovator dan seorang dinamisator.

Berdasarkan gambaran kondisi diatas menarik untuk ditindaklanjuti melalui penelitian lebih lanjut, dengan judul: *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kabupaten Bireuen”*.

2. PEMBAHASAN

2.1 Hakikat Kinerja Guru

Menurut Colquitt (Wesson, 2015:32-33) menyatakan bahwa kinerja secara formal definisinya sebagai serangkaian nilai dari tindakan pegawai yang memiliki kontribusi, baik positif maupun negatif terhadap tercapainya tujuan organisasi. hal tersebut konsisten dengan Gibson (2016:118) berpendapat bahwa, kinerja merupakan ukuran keberhasilan melakukan tugas dalam mewujudkan tujuan ditetapkan. Sementara menurut Mathis (Jackson, 2002:78) menyatakan bahwa, kinerja pada dasarnya yaitu sesuatu yang telah dilakukan orang dan tidak dilakukan dalam suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Sutrisno (2018:178) menyatakan bahwa, kinerja yaitu hasil kerja pegawai, ditinjau dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan, kerjasama dan waktu pelaksanaan pekerjaan, dalam capaian organisasi. Berdasarkan uraian pendapat di atas tentang kinerja, dengan arti lain, bahwa sesuatu aktivitas yang dilakukan setiap individu dalam organisasi berkaitan dengan hasil kerja., baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Campbell (2011:1) menyebutkan bahwa *“job performance”* merupakan variabel kinerja ditingkat individu yang diterjemahkan menjadi *“penampilan kerja”*. Kinerja merupakan cara kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Matthews dkk. (2000:14) mengemukakan bahwa prestasi adalah keinginan yang kuat (persiapan) untuk pengembangan diri untuk memajukan perilaku. Senada dengan pendapat ini, Armstrong (2003:479) menyatakan bahwa perilaku manusia berasal dari aktor dan mentransformasikannya dari abstraksi menjadi tindakan (*actions origin from actor dan performance from abstraction to action*).

Berdasarkan dari berbagai perspektif di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja dapat dijelaskan sebagai perilaku kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau fungsi. Keberhasilan suatu kinerja tertentu tidak bisa begitu saja dicapai atau berdiri sendiri, tetapi terkait atau dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: kemampuan, keinginan dan peluang.

Faktor - faktor yang mempengaruhi tentang kinerja seperti disebutkan di atas, namun menurut pendapat Armstrong (Baron, 1998:16-17), ada 4 faktor yang sangat mempengaruhi tentang kinerja seseorang, yaitu: (1) faktor individual, yaitu keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan yang dimiliki individual, rekrutmen, drungan dan motivasi; (2) faktor kepemimpinan, yaitu bimbingan, adanya dorongan dan motivasi terhadap tugas yang dilaksanakan; (3) faktor sistem organisasi dalam menyediakan fasilitas untuk menunjang dalam melaksanakan pekerjaan; (4) faktor situasi dalam lingkungan kerja yaitu tekanan, baik bersal dari internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, tepat dan cepat dalam bekerja merupakan indikator terkait penentuan media pengajaran relevan sesuai isi bahan ajar, ketepatan guru waktu guru dalam merumuskan rencana pembelajaran. Memiliki kesadaran diri terhadap tanggung jawab kerja, yaitu guru memiliki kompetensi dalam pengelolaan kelas yang kondusif, mampu berinteraksi baik dan benar dalam proses pelaksanaan pengajaran, serta evaluasi terhadap hasil belajar siswa.

Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Middlewood (Alpedi, 2017:163) menyatakan bahwa, sejumlah indikator kinerja dapat diamati melalui peran guru dalam pelaksanaan aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru disekolah, yaitu dalam tahapan perencanaan pengajaran, tahapan pelaksanaan pengajaran, dan tahapan evaluasi proses dan hasil pembelajaran. Sementara Hasibuan (Jumari, 2016:16) menyatakan bahwa, kinerja guru merupakan

seperangkat perilaku guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran, tercermin dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses dan hasil belajar.

Penilaian kinerja dalam pengajaran dapat diamati melalui beberapa indikator yang dijadikan sebagai acuan untuk merumuskan variabel kinerja meliputi:

- 1) Dalam perencanaan pengajaran, yaitu: a) perumusan tujuan pengajaran, b) perencanaan evaluasi hasil belajar mengajar, c) Pengembangan dan penentuan materi ajar, d) perencanaan aktivitas pelaksanaan pembelajaran, dan e) penentuan alokasi waktu pelaksanaan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan aktivitas pembelajaran, yaitu: a) pembukaan dalam mengajar, b) penyampaian sisi materi ajar dan c) kegiatan untuk menutup dalam mengajar; dan
- 3) Evaluasi proses dan hasil pembelajaran, yaitu: a) upaya perbaikan dalam pembelajaran, b) evaluasi pengayaan bahan ajar, c) kegiatan akselerasi kelas, d) pembentukan sikap dan budaya belajar efektif, e) pemberian motivasi belajar terhadap siswa, dan f) umpan balik terhadap hasil belajar siswa.

Pendapat lain merujuk kepada Kreitner (Kinicki, 2007:157) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh 3 faktor meliputi : 1) upaya atau semangat kerja, semangat kerja individu dalam melaksanakan tugasnya, 2) kemampuan, tingkat kemampuan individu dalam memahami fungsi dan tugasnya dan 3) keterampilan, ketrampilan individu bagian dari stragi pelaksanaan tugas yang berorientasi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat yang telah dikemukakan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, dapat kinerja guru yaitu capaian hasil kerja yang telah dilaksanakan guru, dalam aktivitas pengajaran yang memenuhi standar yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini terdiri dari: (a) memiliki kemampuan dalam merumuskan perencanaan pengajaran, (b) memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pengajaran, (c) memiliki kemampuan pengayaan bahan ajar dan umpan balik, dan (d) Kompetensi dalam mengevaluasi hasil belajar.

Indikator Kepuasan Kerja Guru

Menurut Kreitner (Nanang, 2017:415), kepuasan kerja guru dibagi ke dalam lima indikator, meliputi: 1) terkait kesesuaian gaji dan upah yang diterima, 2) tugas pekerjaan tersebut, 3) teman sejawat, 4) kesesuaian promosi pekerjaan, dan 5) keahlian dalam supervisi. Sementara menurut Hasibuan (2015:202) menyatakan bahwa, secara rinci indikator kepuasan kerja meliputi: 1) disiplin, 2) moral dalam bekerja, dan 3) pergantian. Senada dengan itu, menurut Weiss (Usman, 2017:501-502) membagi beberapa bagian indikator dalam mengukur kepuasan kerja dengan merujuk Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yaitu: 1) kebebasan dalam memenej waktu, 2) kebebasan dalam bekerja mandiri, 3) kebebasan mengelola waktu disetiap pergantian pekerjaan, 4) kebebasan dalam membangun hubungan antar pekerja, 5) gaya pemimpi sebagai atasan dalam organisasi, 6) pengawas yang kompeten dalam menjalankan fungsinya, 7) beban tugas yang diterimanya, 8) adanya kesempatan bertindak terhadap pegawai lain yang optimal, 9) persiapan pekerjaan maksimal, 10) kebebasan dalam memebrikan perintah, 11) kebebasan pengembangan kemampuan diri, 12) diberikan kebebasan dalam penerapan peraturan dalam organisasi, 13) gaji dan upah diterima, 14) kesempatan dalam pengembangan karier sesuai keahlian, dan 15) diberikan kebebasan dan terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat penilaian untuk melihat sejauh mana terpenuhinya harapan pegawai terealisasi dengan perbandingan kebutuhan yang diterima seseorang, dengan demikian dapat menunjukkan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan berorientasi tercapainya tujuan organisasi.. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) kesesuaian harapan dengan situasi pekerjaan meliputi, kondisi operasional kerja, supervisi oleh atasan, dukungan dari rekan kerja, kebiasaan kerja, dan pola komunikasi internal; 2) kesesuaian harapan dengan penghasilan, meliputi kesesuaian gaji, kesesuaian tunjangan, kesesuaian penghargaan; dan (3) kesesuaian harapan masa depan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi dalam konteks organisasi menurut Hasibuan (2016:13) adalah sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Sementara menurut Engkoswara (Komariah, 2019:39) menyatakan bahwa, nampak peran pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses dan menerapkan teknik-teknik motivasi yang efektif hal ini sebagaimana dikatakan oleh Pole (1987:160) bahwa “Motivasi merupakan energi personal yang diarahkan pada tercapainya tujuan tertentu”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada dasarnya seorang guru juga seorang manusia, jika mengikuti teori hirarki kebutuhan Maslow, maka setiap guru memiliki kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya. Lebih lanjut Wiles (2016:108) menyatakan bahwa, ada delapan kebutuhan guru, yaitu (1) rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) rasa diikutsertakan, (4) perlakuan yang jujur dan wajar, (5) rasa mampu,

(6) pengakuan dan penghargaan, (7) ikut ambil bagian dalam perumusan kebijakan sekolah, dan (8) kesempatan mengembangkan self respect.

Menurut Mitchell (2017:16), ada beberapa kriteria kinerja dalam area performance yaitu: (1) kualitas kerja, (2) ketepatan, (3) inisiatif, (4) kemampuan, dan (5) komunikasi. Sementara itu, Wahyuningdyah (2017:15) menyatakan bahwa motivasi juga merupakan kebiasaan yang dimiliki oleh masing-masing individu misalnya: (a) kebiasaan bekerja keras, (b) kebiasaan bekerja sampai tuntas, (c) kebiasaan bekerja rapi, (d) kebiasaan bekerja tepat waktu. Motivasi kerja dalam tulisan ini baik dari dorongan diri pribadi guru (intrinsik) misalnya prestasi keraja, berusaha meningkatkan hasil kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan, di samping itu juga yang mempengaruhi faktor dari luar (ekstrinsik) misalnya hubungan rekan kerja, prosedur atasan dan bawahan yang saling mendukung, kesempatan, lingkungan keluarga, pendapatan, kedudukan, serta kondisi kerja.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi para pegawainya, mereka harus diberitahu tentang hasil setiap pekerjaan bagi yang berprestasi diberikan hadiah maupun pujian. Disamping itu kepala sekolah berusaha memenuhi kebutuhan para guru dengan memperhatikan kondisi fisik, memberi rasa aman dan menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka.

2.3 Konsep Kepemimpinan Transformasional

Menurut Efendi (2017:38) yang menyatakan bahwa, gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James Mc Gregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik kemasyarakatan, selanjutnya oleh Bernad Bass memperkenalkannya dalam organisasi formal pemerintah di Perancis pada tahun 1983. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Menurut Wahjosumidjo (2015:71) bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada satu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Mungkin saja tidak dalam bentuk petunjuk-petunjuk teknis tersurat. Sebetulnya hal tersebut sudah dapat kita pahami melalui visi yang ada serta dalam suatu proses penemuan dan pengembangan dari pemimpin dan kelompok itu sendiri.

Ciri-Ciri dan Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burns (1978:134) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut; 1) antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang melukiskan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka; 2) walaupun pimpinan dan pengikut memiliki tujuan bersama, tetapi level motivasi dan potensi mereka untuk mencapai tujuan berbeda; 3) kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru; 4) kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan kepada pengikutnya bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan. Merujuk kepada pendapat tersebut, Wahyuningdyah (2016:26) menyatakan bahwa, pola kepemimpinan transformasional di sekolah merupakan pola kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang terdapat di sekolah bersedia dan tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional memiliki indikator-indikator yaitu sebagai pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

Instrumen penelitian ini menggunakan teori Hall (2001:204) bahwa, ada empat indikator untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan sebutan 4-I, yaitu: 1) *idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. 2) *inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. 3) *intellectual stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dikalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik. 4) *individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator kepemimpinan transformasional yaitu : 1) kharismatik; 2) inspiratif; 3) intelektual; dan 4) peka terhadap individu. Kemudian

seorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

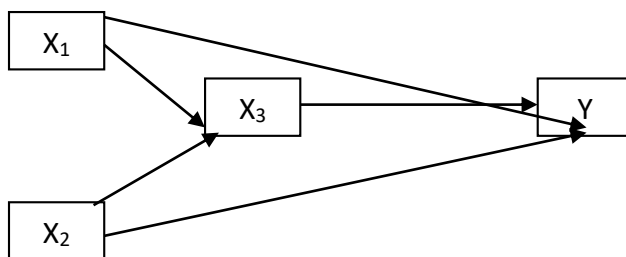
Langkah-Langkah Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wahyuningdyah (2016:14) bahwa, kepemimpinan adalah sesuatu proses yang sangat kompleks, karena melibatkan tidak hanya faktor manusia yang memiliki beragam perbedaan fisik, psikologis, minat, kompetensi dan lain sebagainya, tetapi juga melibatkan faktor lingkungan dan bahkan faktor teknologi di sekitarnya baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Bahkan saat ini di era globalisasi, faktor teknologi yang juga turut mempengaruhi kepemimpinan jauh berada di luar organisasi sampai pada tingkat berada di luar batas negara juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja kepemimpinan. Dengan demikian maka pemahaman secara mendalam oleh seseorang pemimpin tentang berbagai faktor tersebut agar dapat membantunya dalam mengembangkan anggota organisasi dan mereka kepada transformasi visi kepada realita yang ada dan ingin dicapai. Untuk itu pemimpin perlu bekerja dengan langkah-langkah yang tepat.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, langkahlangkah kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: memikirkan kembali visi, memformulasikan kembali, dan menegosiasikan kembali perencanaan, menemukan motivasi baru, pengelompokan kembali anggota team yang lebih harmonis dan produktif dan mengevaluasi semua orang-orang dan organisasi dalam kenyataannya harus menjadi kegiatan yang dilakukan pemimpin transformasional, sehingga didapatkan potensi-potensi perubahan yang lebih positif dan produktif dalam mencapai visi dan misi organisasi atau lembaga sekolah.

2.6 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian konsep teori diatas, maka dapat dituangkan dalam gambar kerangka berfikir berikut ini:



Gambar Kerangka Berfikir

Sumber: Colquitt, Le Pene, Wesson 2009

Gambar di atas menunjukkan bahwa, terdapat keterkaitan dan pola hubungan antar variabel bebas dan terikat. Penelitian ingin mengkaji dan menganalisis keterkaitan antar variabel, serta mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dikaji terdiri dari empat item, yaitu: kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja guru (Y).

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.
- 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.
- 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.
- 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.
- 5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.
- 6) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan *post fact study*, yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi data diungkap menurut ukuran gejala yang telah dimiliki atau tes apa yang akan dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *survey* dengan teknik analisis data "*path analysis*" (analisis jalur).

Analisis jalur memerlukan adanya suatu bentuk hubungan regresi linier yang bermakna antar variabel. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mendeskripsikan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, seperti: 1) kepemimpinan transformasional, 2) motivasi kerja 3) kepuasan kerja, dan 4) kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD Negeri pada tiga (3) Kecamatan di Kabupaten Bireuen yang tersebar dalam 38 sekolah, terdiri dari: Kota Juang 19 sekolah, Jeumpa 12 sekolah, dan Kuala 7 sekolah. Dengan jumlah guru pada tiga kecamatan tersebut adalah 44 guru laki-laki dan 364 guru perempuan. Berdasarkan data tersebut, maka jumlah populasi terjangkau dalam penelitian ini sebanyak 408 orang guru yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini

Sampel

Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan *cluster sampling* yang dipakai adalah (*metode Stratified random sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel dengan membuat pengelompokan terlebih dahulu sesuai karakteristik masing masing. Dalam penelitian ini pengambilan sampel minimal dengan menggunakan rumus dari Slovin (Umar, 2006:78) adalah :

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot d^2)}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel
N = Populasi
d = Derajat kekeliruan

Kemudian sampel yang akan penulis ambil, dengan melihat jenis populasi di atas, yaitu sampel ditarik dari kelompok populasi, tetapi tidak semua anggota kelompok populasi menjadi anggota sampel. Menurut Slovin, dalam menentukan populasi dengan menggunakan rumus, jika populasi N = 408, melalui derajat kekeliruan d = 0,05, dari jumlah sampel didapatkan:

$$\begin{aligned} &= 408/1+ (408 \times 0,05^2) \\ &= 408/2,02 \\ &= 202 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka diputuskan bahwa sampel yang akan diambil agar representatif terhadap populasi 408 orang guru, selanjutnya diambil sampel 202 orang guru dengan teknik *Proportional Ramdom Sampling*.

Uji Coba Instrumen

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menemukan instrumen yang baik. Hasil uji coba yang ditemukan akan dikonsultasikan dengan validator untuk mendapatkan butir angket yang benar digunakan mengukur variabel penelitian. Uji instrumental menggunakan angket, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dengan jumlah guru sebanyak 30 orang. Setelah data hasil tes terkumpul, dilakukan tabulasi data, kemudian dilakukan konstruksi uji validitas bersamaan dengan analisis butir, yaitu dengan membandingkan skor butir alat dalam suatu dimensi dan dengan mengkorelasikan jumlah titik dimensi dengan skor total.

Uji Validitas Angket

Validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui keakuratan instrument yang digunakan. Pengembangan alat untuk mendapatkan alat yang valid dilakukan dengan menggunakan nilai konten dan nilai struktur. Validitas isi berarti ketepatan angket. Dalam hal isi angket atau terhadap isi dan format instrumen. Apakah alat tersebut mengukur secara tepat apa yang ingin diukur, dan apakah item yang dimaksud mewakili aspek yang akan diukur.

Uji Reabilitas Angket

Penentuan keterandalan (reliabilitas) angket kepemimpinan, variabel variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel Kinerja guru dapat dianalisis setiap butir sah dengan rumus Formula Alpha dari Cronbach, Arikunto, (2005: 186) yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien korelasi variabel X dan Y

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap skor item

$$\sigma t^2 = \text{Varians soal}$$

Besarnya r_{11} diperoleh akan dikonsultasikan melalui Indeks Korelasi sesuai yang dijelaskan Arikunto (2005: 65) yaitu:

- a. Antara 0,81 – 1,00 Kategori sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 Kategori tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 Kategori cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 Kategori rendah

Hasil yang didapatkan dari perhitungan koefisien validitas antara *Korelasi Product Moment, Person* dilakukan koreksi dengan *Spurious overlap*, melalui rumus:

$$r_{i(x-1)} = \frac{r_{xi} s_y - s_{xi}}{\sqrt{(s_y^2 + s_{xi}^2) - 2r_{xi} s_y s_{xi}}}$$

Keterangan :

$r_{i(x-1)}$ = koefisien korelasi setelah skornya dikoreksi

r_{xi} = koefisien korelasi sebelum skornya dikoreksi

s_y = standar deviasi skornya instrumen

s_{xi} = standar deviasi skor suatu butir instrumen.

Azwar (2000:158)

Hasil Uji Coba Validitas dan Reabilitas Angket

1. Hasil Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Transformasional

a. Hasil Validasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kepemimpinan transformasional dengan menggunakan software microsoft Excel 2020 terhadap 25 butir pernyataan, maka didapatkan 2 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (gugur) yaitu butir 3, dan 19. Dengan demikian, terdapat 23 butir yang dinyatakan valid dan layak digunakan untuk menjaring data variabel kepemimpinan transformasional. Ke 23 butir pernyataan tersebut dapat dijadikan untuk merepresentasikan keberadaan indikator untuk dapat mengukur variabel kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, butir pernyataan yang tidak valid, tidak dapat menggugurkan indikator variabel kepemimpinan transformasional, karena butir soal pernyataan valid lebih dominan untuk menunjukkan keberadaan indikator untuk variabel kepemimpinan transformasional.

b. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Analisis uji reabilitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan instrumen kepemimpinan transformasional yang dapat dinyatakan sudah valid, Dari hasil perhitungan uji reabilitas instrumen diperoleh koefisiensi alfa instrumen $r_{11} = 0,989$ setelah dikonsultasikan dengan 4 kriteria kategori keterandalan instrumen, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reabilitas atau keterandalan instrumen kepemimpinan transformasional (X_1) dalam penelitian ini berada dalam kategori "Tinggi".

2. Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja

a. Hasil Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja dengan menggunakan software microsoft Excel 2020 terhadap 15 butir pernyataan, maka didapatkan 3 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (gugur) yaitu butir 5, 8 dan 12. Dengan demikian, terdapat 12 butir yang dinyatakan valid dan layak digunakan untuk menjaring data variabel motivasi kerja. Ke 12 butir pernyataan tersebut dapat dijadikan untuk merepresentasikan keberadaan indikator untuk dapat mengukur variabel motivasi kerja guru. Dengan demikian, butir pernyataan yang tidak valid, tidak dapat menggugurkan indikator variabel motivasi kerja, karena butir soal pernyataan valid lebih dominan untuk menunjukkan keberadaan indikator untuk variabel motivasi kerja guru.

b. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Analisis uji reabilitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan instrumen motivasi kerja yang dapat dinyatakan sudah valid, Dari hasil perhitungan uji reabilitas instrumen diperoleh koefisiensi alfa instrumen $r_{11} = 0,817$ setelah dikonsultasikan dengan 4 kriteria kategori keterandalan instrumen, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reabilitas atau keterandalan instrumen motivasi kerja (X_2) dalam penelitian ini berada dalam kategori "Tinggi".

3. Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja

a. Hasil Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kepuasan kerja dengan menggunakan software microsoft Excel 2020 terhadap 33 butir pernyataan, maka didapatkan 3 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (gugur) yaitu butir 3, 6, dan 10. Dengan demikian, terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan layak digunakan

untuk menjangking data variabelkepuasan kerja guru. Ke tiga puluh butir pernyataan dapat dijadikan untuk merepresentasikan keberadaan indikator untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru. Dengan demikian, butir pernyataan yang tidak valid tidak menggugurkan indikator variabel kinerja karena butir soal valid lebih dominan untuk menunjukkan keberadaan indikator yang variabel kepuasan kerja guru.

b. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Analisis uji reabilitas dilakukan terhadap indikator angket butir pernyataan instrumen variabel kepuasan kerja yang dinyatakan sudah valid. Dari hasil perhitungan uji reabilitas instrumen diperoleh koefisiensi alfa instrumen $r_{11} = 0,914$ setelah dikonsultasikan dengan 4 kriteria kategori keterandalan instrumen, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reabilitass atau keterandalan instrumen kepuasan kerja (X_3) dalam penelitian ini berada kategori “Tinggi”.

4. Hasil Uji Coba Instrumen Kinerja Guru

a. Hasil Validasi Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja dengan menggunakan software microsoft Excel 2020 terhadap 35 butir pernyataan, maka didapatkan 4 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (gugur) yaitu butir 7, 16,28 dan 33. Dengan demikian, terdapat 31 butir yang dinyatakan valid dan layak digunakan untuk menjangking data variabel kinerja. Ke 31 butir pernyataan tersebut dapat dijadikan untuk merepresentasikankeberadaan indikator dan secara dapat mengukur variabel kinerja guru. Dengan demikian, butir pernyataan yang tidak valid, tidak dapat menggugurkan indikator variabel kinerja, karena butir soal pernyataan valid lebih dominan untuk menunjukkan keberadaan indikator yang variabel kinerja guru.

b. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru

Analisis uji reabilitas dilakukan terhadap butir butir pernyataan instrumen kinerja yang dinyatakan sudah valid, Dari hasil perhitungan uji reabilitas instrumen diperoleh koefisiensi alfa instrumen $r_{11} = 0,981$ setelah dikonsultasikan dengan 4 kriteria kategori keterandalan instrumen, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat reabilitass atau keterandalan instrumen kinerja (Y) dalam penelitian ini berada dalam kategori “Tinggi”.

Rangkuman hasil ujicoba validitas dan reabilitas instrumen variabel kepemimpinan transformasional (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), variabel kepuasan kerja (X_3), dan variabel kinerja (Y).

Pembobotan Skor

Pengumpulan data kuantitatif melalui angket dilakukan dengan membagikan butir pernyataan yang telah disusun secara sistematis sesuai dengan indikator setiap variabel penelitian terhadap responden untuk memperoleh data dan informasi terhadap masalah penelitian. Angket disebarikan pada responden bersifat tertutup yang berikan pernyataan dan pertanyaan sesuai dengan butir soal yang telah disiapkan, responden memilih alternatif salah satu jawaban sesuai kenyataan yang dialaminya dengan berpedoman pada skala Likert ditentukan.

Pengukuran variabel-variabel penelitian dengan menggunakan asumsi skala Likert berdasarkan ketentuan pembobotan skor, Ridwan (2009: 15) yaitu :

Nilai 0% - 20%, jika jawaban responden, **Tidak Pernah** dengan skor 1

Nilai 21% – 40%, jika jawaban responden, **Jarang** dengan skor 2

Nilai 41% – 60%, jika jawaban responden, **Ragu-ragu** dengan skor 3

Nilai 61% – 80%, jika jawaban responden, **Sering** dengan skor 4

Nilai 81% – 100%, jika jawaban responden, **Selalu** dengan skor 5

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian dilakukan dengan 2 tahapan yaitu tahapan secara deskriptif dan tahapan inferensial. Adapun tujuannya menganalisis data bersifat deskriptif untuk memberikan gambaran data dengan rata-rata setiap karakteristik, median, modus dan varians. Sedangkan perhitungan uji persyaratan & hipotesis disebut dengan Analisis inferensial. metode dalam mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung dikembangkan melalui analisis jalur dari variabel eksogen pada endogen. Pada Beberapa persyaratan dipenuhi dalam analisis jalur meliputi :

a. variabel dalam model dipatikan berhubungan atau linier artinya setiap perubahan variabel merupakan perubahan fungsi linier terhadap variabel lain serta bersifat kausalitas.

b. Sisa variabel yang tidak berkorelasi dengan variabel lain.(regresi)

c. Pengukuran variabel berskala interval.

Menghitung (M_i) Rata rata ideal, (SD_i) standar deviasi ideal dengan rumus yaitu::

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

$$SD_i = \frac{\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis korelasi dan regresi sederhana ganda dilakukan perhitungan dengan statistik sebagai teknik menganalisis. Analisis tersebut dilakukan dengan memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

a. Uji normalitas dilakukan mendapatkan data yang berasal populasi berdistribusi normal. Melalui rumus liliefors dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Kriterianya pengujianya, jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ dikatakan data populasi berdistribusi normal.

b. Uji linearitas, mengetahui apakah setiap data berbentuk garis linear Uji linearitas, mengetahui hubungan linear tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Regresi linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikasi 5%. Adapun uji signifikan regresi, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dikatakan koefisien regresi signifikan dengan taraf signifikan 5%.

Berikut uraian persyaratan analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a) Uji Normalitas

Untuk melakukan Uji normalitas dapat dilakukan dengan mengetahui data populasi apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian ini dengan rumus *Uji liliefors* adalah:

1) $X_1.. X_2..X_3.....X_n$ dijadikan anggota baku $Z_1.. Z_2.. Z_3..... Z_n$ dengan rumus:

$$Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

(\bar{X} = rata rata dan S = simpangan baku)

2) Masing - masing bilangan menggunakan daftar yang berdistribusi normal kumulatif selanjutnya dihitung peluang:

$$F(Z_i) = P(Z \leq Z_i)$$

3) Untuk hitung proporsi $Z_1..Z_2..Z_3..... Z_n$ lebih kecil atau sama dengan Z_i , jika proporsi dinyatakan oleh $S(Z_i)$, maka:

$$S(Z_i) = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots \dots \dots Z_n \leq Z_i}{n}$$

4) Hitung selisih $F(Z_i) - S(Z_i)$ selanjutnya ditentukan harga mutlak.

5) Harga paling besar diambil diantara harga-harga selisih. harga terbesar dari L_0 menerima hipotesis nol, setelah itu bandingkan L_0 dengan kritis L untuk taraf nyata $\alpha=0,05$.

6) Kriteria pengujian :

Hipotesis nol tolak bahwa populasi berdistribusi normal, jika L_0 diperoleh dari data diamti melebihi dari daftar.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan mengetahui linear tidaknya hubungan setiap variabel. Uji linearitas digunakan *scatter plot* dan garis *best fir*. Variabel eksogen dan variabel endogen ditunjukkan berhubungan dengan linear. Pengujian linearitas dilakukan dengan rumus statistik, yaitu:

$$F = \frac{S_{rc}^2}{S_c^2}$$

Data penelitian akan dinyatakan model regresi linear dengan ketentuan apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} . Dan data penelitian dinyatakan tidak mengikuti model regresi linear, jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Selanjutnya dilakukan uji normalitas

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan analisis jalur dan analisis korelasi, Perhitungannya dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1) Perhitungan Analisis Korelasi

Analisis korelasi hubungan antar variabel dilakukan melalui perhitungan dengan rumus korelasi *product moment*. Perhitungan korelasi sederhana antar variabel dilakukan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows*. Perhitungan dari hasil r hitung akan dikonsultasikan dengan hasil r tabel pada taraf signifikansi 5%. Kriterianya sebagai berikut:

a. Jika didapatkan harga r hitung $> r$ tabel: $0,05$, dikatakan signifikan

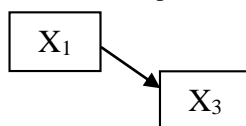
b. Jika didapatkan r hitung $< r$ tabel: $0,05$, dikatakan tidak signifikan.

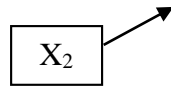
a) Perhitungan Analisis Jalur

2) Perhitungan Analisis Jalur

Kerangka hubungan kausal empiris antara jalur X_1 antara X_3 , X_1 antara Y , X_2 antara X_3 , X_2 antara Y , X_3 antara Y dan X_1 , X_2 , X_3 antara Y dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagaimana gambar berikut ini:

a) Sub Struktur antara (X_1 dan X_2 terhadap X_3)



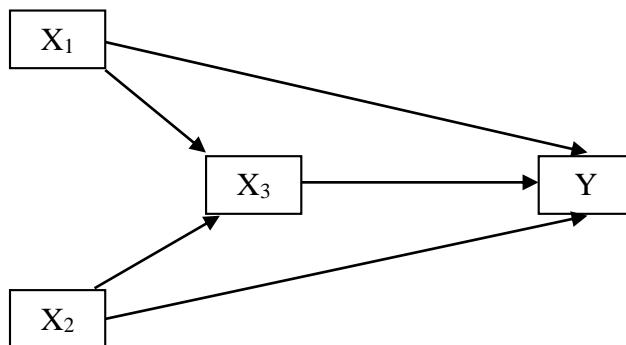


Gambar Persamaan Struktur X₁, X₂, dan X₃

Berdasarkan gambar 3.1. diatas maka diperoleh persamaan struktur antara X₁ dan X₂ terhadap X₃ sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{12} &= \rho_{21} \\ r_{13} &= \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12} \\ r_{23} &= \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32} \end{aligned}$$

b) Sub Struktur antara (X₁ dan X₂ terhadap Y), (X₁ dan X₃ terhadap Y), (X₂ dan X₃ terhadap Y),



Gambar 3.2. Persamaan X₁, X₂, X₃ dan Y

Sumber: Colquitt, Le Pene, Wesson 2009

3) Perhitungan Uji Signifikan Koefisien Jalur

Uji signifikansi jalur dilakukan dengan uji-t yang dihitung dengan rumus yang dikemukakan Akdon (Ridwan, 2008:117):

$$t_{ij} = r_{ij} \sqrt{\frac{(dk)}{1 - R_{ij}^2}}$$

Apabila dari perhitungan nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 ≥ Sig) maka dikatakan signifikan

4) Pengujian Model Jajur

Untuk mengetahui model yang diusul memiliki kesesuaian atau tidak sesuai, maka dilakukan pengujian kesesuaian model. Menurut Kusnendi (2005: 23) mengatakan suatu model usulan dalam analisis jalur dikatakan sesuai, jika data matriks korelasi sampel tidak menunjukkan perbedaan yang jauh dengan matriks korelasi estimasi.

Scumacker (Lomax,1996:56) Untuk pengujian kesesuaian model analisis jalur memberikan pedoman, yaitu dengan pengujian statistik model koefisien Q dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M}$$

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan teknik regresi, yakni menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dan besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi ganda, dengan kriteria F hitung > F tabel, dengan taraf signifikansi 0.05, dengan formula persamaan garis regresi. Analisisnya menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.0.

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2) \quad (1 - R_p^2)$$

Jika nilai Q sama dengan 1 artinya model fit sempurna. Sedangkan Jika nilai Q lebih besar 1, artinya model tidak fit. Maka statistik koefisien Q harus dilakukan pengujian dengan statistik χ dengan menggunakan rumus:

$$\chi = -(n - d) \ln(Q)$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

D = Banyaknya koefisien jalur tidak signifikan = derajat kebebasan

R^2_m = Koefisien determinasi multipel dalam model usulan

M = Koefisien determinan multipel (R^2_m) selanjutnya koefisien jalur tidak signifikan perlu dihilangkan

Statistik χ mendekati distribusi Chi-Kuadrat yang derajat bebas dengan besaran d, jika nilai χ kecil dengan mendekati nilai nol, maka hipotesis nol diterima. Dengan maksud lain, jika model yang diusulkan “cocok” dengan data. Jika $\chi_h \geq \chi^2_{(df;\alpha)}$ berarti matriks korelasi sampel sangat berbeda dengan matriks korelasi estimasi dan apabila didapatkan sebaliknya artinya model dikatakan signifikan.

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 = \rho_{41} \leq 0$

$H_a = \rho_{41} > 0$

2. $H_0 = \rho_{42} \leq 0$

$H_a = \rho_{42} > 0$

3. $H_0 = \rho_{43} \leq 0$

$H_a = \rho_{43} > 0$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Sebaran data Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen menunjukkan 130 guru (64,15%) dalam kategori tinggi, 72 guru (35,86%). Secara keseluruhan Kinerja Guru, kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen cenderung dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru, kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireuen telah memiliki ciri-ciri kinerja tinggi.

Sebaran data kepemimpinan transformasional guru, kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen menunjukkan 141 guru (69,62 %) dalam kategori tinggi, 61 guru (30,38 %). Secara keseluruhan kinerja guru, kepala Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireuen telah memiliki ciri-ciri inovatif.

Sebaran data motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri menunjukkan 118 guru (58,65 %) dalam kategori tinggi, 84 guru (41,35 %) dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen cenderung dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen sudah terwujudnya proses pembentukan karakter untuk berprestasi bagi semua warga sekolah, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berprestasi sudah merupakan kebutuhan bagi individu di sekolah. Hal ini bisa terlihat dari semangat guru-guru tersebut untuk terus meningkatkan kualitas belajar peserta didik melalui peningkatan proses belajar mengajar di sekolah.

Sebaran data motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen menunjukkan 118 orang (58,65%) kategori tinggi, dan 104 guru (51,61 %) dalam kategori cukup, 86 orang (43,01 %) dengan kategori tinggi, dan 84 guru (41,35 %) kategori cukup. Pada umumnya variabel motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen cenderung dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa guru-guru yang bertugas Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen memiliki aspek aspek motivasi kerja seseorang senantiasa mengupayakan, disiplin, bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, memiliki tanggungjawab, ulet dan memiliki semangat kerja keras.

Sebaran data kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen menunjukkan 65 orang (32,07 %) dalam kategori tinggi, 137 orang (67,93 %) dalam kategori cukup. Pada umumnya kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen cenderung dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen belum memiliki kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama ditemukan koefisien jalur yang signifikan variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel motivasi kerja, yaitu: $q_{21} = 0,218$, dari hasil perhitungan diperoleh terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja, di mana perubahan motivasi kerja dapat ditentukan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 4,8%.

Hasil temuan ini mendukung dan menguatkan teori perilaku individu Gibson, Ivancevich dan Donnely (2000: 124) yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku individu yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil perhitungan uji hipotesis kedua ditemukan koefisien jalur dengan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, yaitu: $p_{21} = 0,232$, Dari hasil pengujian diperoleh

terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan, terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, jadi, perubahan motivasi kerja ditentukan oleh kepemimpinan transformasional yaitu 5 %.

Hasil perhitungan uji hipotesis yang ketiga ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien jalur signifikan, p_{31} yaitu 0,138, dan dari hasil pengujian diperoleh terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dengan besaran yaitu 0,019. Temuan ini menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung signifikan dengan kepuasan kerja, dengan kata lain, sebesar 1,90 % perubahan kepuasan kerja dipengaruhi melalui kepemimpinan transformasional.

Hasil perhitungan uji hipotesis keempat diperoleh koefisien jalur signifikan variabel kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh langsung dengan kepuasan kerja, p_{31} sebesar, 0,219, dari perhitungan hipotesis penelitian diperoleh pengaruh secara langsung positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja yaitu, 0,048. Dengan arti lain, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja, Dengan demikian, variabel kepuasan kerja perubahannya ditentukan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 4,80%.

Hasil perhitungan uji hipotesis keempat diperoleh koefisien jalur signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, p_{41} yaitu 0,470, dan dari pengujian hipotesis ditemukan pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru yaitu 0,221. Dengan arti lain, kepemimpinan transformasional secara langsung positif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan uji hipotesis kelima diperoleh koefisien jalur dengan taraf signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, yaitu: $p_{41} = 0,130$, dari hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat pengaruh secara langsung positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, yaitu 0,017. Jadi, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan, kinerja guru ditentukan perubahannya oleh kepemimpinan transformasional sebesar 1,7 %.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan metodologi dan langkah-langkah sesuai prosedur penelitian ilmiah, maka tidak tertutup kemungkinan terjadinya kekeliruan dan kelemahan, baik dalam metodologi maupun langkah-langkah yang dilakukan akibat keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan-keterbatasan yang dapat diamati saat penelitian dilakukan, antara lain penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Sedangkan beberapa aspek lain dalam variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan Kinerja hendaknya lebih baik dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif.

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data dijangar melalui kuesioner sehingga jawaban responden merupakan tanggapan atas pertanyaan/pernyataan yang telah disediakan, sehingga, memungkinkan terjadinya kelemahan yang diakibatkan kekurangan hati-hati responden dalam memberikan jawaban jawaban. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bireuen, untuk lebih komprehensif dalam mendapatkan hasil penelitian, maka hendaknya dilakukan secara keseluruhan ditingkat provinsi wilayah provinsi, sehingga cakupan generalisasinya lebih luas dalam mendapatkan data respondennya serta memungkinkan untuk membandingkan antara Sekolah Dasar Negeri dengan Swasta.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil temuan serta pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal asositif antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus. Dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan berikut ini:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan memberikan dampak terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Kabupaten Bireuen.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen.
3. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen, artinya semakin baik motivasi kerja guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen,

4. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen, artinya semakin baik kepuasan kerja guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen,
5. Kepemimpinan Transformasional langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Bireuen,

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Manajemen sekolah dan Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atmodiwiryo, Soebagio. (2016). *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Andang. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Arifin, Zaenal. (2019). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bafadal, Ibrahim. (2007). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barnawi & Arifin. (2014). *Kinerja guru Profesional*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Bungin, B. (2010). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan public dan ilmusosial lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cham, Sam M. dan Tuti S. Cham. (2005). *Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djaali dan Pudji Muljono. (2014) *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Djamiludin Ancok. (2016) *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM. 2002
- Engkoswara & Aan, K. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Faturrahman dan Suryana. (2016). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gana, F. (2004). *Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebagai Determinan Inovasi Organisasi*. Jakarta: Usahawan.
- Hamzah, B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak. (2019). *Kinerja guru Profesional*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Kartono, Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menykseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: GMU Press.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia.
- Sudjana. 2010. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, & Effendi. (2003). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2008). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sahertian, A.P. dan Mataheru, F. (2016). *Prinsip dan Tehnis Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiyorini. (2001). *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Sekolah dan Iklim, Organisasi dengan Kinerja*
- Sevilla, C., et, Al. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, & Effendi. (2003). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Syafaruddin, (2017) "*Manajemen Organisasi Pendidikan (Prespektif Sains Dan Islam)*", Medan: Perdana Publishing
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 4 tentang *Guru dan Dosen*
- UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 yang menyebutkan "*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara*".
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 19 tentang *Standar Nasional Pendidikan mengenai satuan pendidikan*.
- Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Kepala Sekolah dan Madrasah*.
- Permendiknas nomor 28 tahun 2010 pasal 1 ayat 1 kepala sekolah adalah "*guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin lembaga pendidikan atau sekolah*".
- Wahab. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Teori, Konsep, dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningdyah, E. (2018). *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah-Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, D.U., Christiananta, B. & Eliyana, A., (2014). *Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya*. *Educational Research International*, 3(2), pp.82-9