

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Mekanik Cibinong

Mohamad Hadisal Luthfi

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Email : hadisalluthfi84@gmail.com

Abstract: *Transformational Leadership and job satisfaction have an important role in influencing the performance of teaching staff. Transformational leadership and satisfaction in its application are not only in improving teacher performance, but also in observing how teachers perform and meeting all the learning needs desired by students. The purpose of this research is to determine the influence of transformational leadership and job satisfaction on the performance of SMK Mekanik Cibinong teachers. The research method used is quantitative descriptive. The population of this study were teachers at SMK Mekanik Cibinong. Data collection methods using interviews, questionnaires, documentation and observation of data collection using questionnaires. Data processing uses the SPSS 20 application with multiple linear data analysis techniques. Based on the research results, it shows that transformational leadership has a significant influence on teacher performance and satisfaction also has a significant influence on teacher performance. Furthermore, transformational leadership and job satisfaction simultaneously have a significant influence on the performance of teachers at SMK Mekanik Cibinong.*

Keywords: *Job Satisfaction, Performance, and Transformational Leadership.*

Abstrak: Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi terhadap kinerja para tenaga pengajar. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan dalam penerapannya tidak hanya dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi juga dalam mengamati bagaimana performa guru dan memenuhi segala keperluan pembelajaran yang diinginkan para siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah para guru di SMK Mekanik Cibinong. Metode pengumpulan data dengan wawancara, kuisisioner, dokumentasi dan observasi pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan teknik analisis data linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru, selanjutnya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru di SMK Mekanik Cibinong

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang paling umum digunakan dalam dunia pendidikan. Hal ini tentu membuat pengaruh besar terhadap kinerja guru yang dimana Kepemimpinan transformasional cenderung mempengaruhi kinerja guru dengan cara menginspirasi mereka melalui visi yang jelas dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.

Kepuasan kerja seorang guru adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat bekerja secara profesional. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan energi karena mereka memiliki alasan tertentu untuk melakukannya.

Received: Agustus 22, 2024; Revised: September 29, 2024; Accepted: Oktober 22, 2024; Published: Oktober 24, 2024;

Kepemimpinan transformasional melibatkan kepala sekolah dan guru di Smk Mekanik Cibinong dalam proses pengambilan keputusan yang penting untuk sekolah. Pemimpin disebut kurang mendengarkan masukan dari semua anggota sebelum membuat keputusan strategis. Ini menciptakan kurangnya rasa kepemilikan yang lebih besar di antara tenaga pengajar terhadap keputusan sekolah dan mengurangi kinerja mereka terhadap implementasi keputusan tersebut.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh guru kepada siswa dan orang tua. Tetapi guru di Smk Mekanik Cibinong merasa kurang puas cenderung lebih kurang profesional, tidak responsif, dan kurang peduli terhadap kebutuhan siswa mereka. Mereka juga kurang termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek tambahan yang dapat memperkaya pengalaman siswa.

Dengan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan kajian teori tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong untuk kemudian dilanjutkan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMK Mekanik Cibinong”**

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hakim mengungkapkan bahwa “para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Pendekatan dari atas ke bawah.” (Sofiah Sinaga et al., 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peranan penting terhadap produktivitas karyawan, menurut Malayu mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang puas di dalam bekerja akan menikmati pekerjaannya dengan harapan akan memperoleh imbalan yang memadai, penghargaan, suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif”(Wiliandari, 2019)

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins “bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi”(Budiyanto & Mochklas, 2020) . Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah

dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Penelitian yang relevan

| No | Nama penelitian | Judul penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil penelitian |
|----|-----------------------------------|---|--|---|---|
| 1 | (Sanggarawati ., 2021) | Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja PT Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya | Memiliki pokok permasalahan yang sama tentang Efek Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Karyawan yang berdampak pada Kinerja | Tempat riset yang digunakan memiliki latar belakang berbeda. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Persada Infrastruktur di Surabaya. |
| 2 | (Iskandar & Andriani, 2019) | gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan | Memiliki pokok permasalahan yang sama tentang pengaruh Gaya | Tempat riset yang digunakan memiliki latar | Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai nilai R Square sebesar |

| No | Nama penelitian | Judul penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil penelitian |
|----|-----------------|---|---|---------------------------------|--|
| | | kerja pada pekerja BUMN. | Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kepuasan Kerja. | belakang yang berbeda. | 0.224 ($p < .01$). Hasil tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN sebesar 22.4% dengan sisanya 77.6% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam analisis dalam penelitian yaitu faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan. |
| 3 | (Deddy, 2022) | pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui | Pada variabel X1 & X2 memiliki kemiripan permasalahan yang ingin dibahas. | Jumlah responden yang dimiliki. | Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa hasil |

| No | Nama penelitian | Judul penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil penelitian |
|----|----------------------------|---|--|---|--|
| | | kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. | | | uji R-Square menyebutkan bahwa nilai R-square sebesar 84,60 variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebesar 0,6 persen. |
| 4 | (Karmawan & Sudibya, 2020) | Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja | Pada variabel X1 dan Variabel Y memiliki pokok permasalahan yang sama. | Pada variabel X2 yang dimana membahas tentang budaya suatu organisasi | Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1. Hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki koefisien parameter sebesar 0,276 dengan signifikansi yaitu $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | (Yeni., 2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja | Memiliki permasalahan yang relate dengan yang dibahas pada skripsi. | Jumlah responden yang lebih banyak dibanding permasalahan saya. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Gaya kepemimpinan transformasional |

| No | Nama penelitian | Judul penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil penelitian |
|----|-----------------|--------------------|-----------|-----------|--|
| | | Guru Sekolah Dasar | | | kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung = 3.945 > ttabel = 2.010 pada taraf signifikan 0.05. |

Hipotesis 1

1. H_{01} : Kepemimpinan Transformasional parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H_{11} : Kepemimpinan Transformasional parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.

Hipotesis 2

1. H_{02} : Kepuasan Kerja parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H_{12} :Kepuasan Kerja parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.

Hipotesis 3

1. H_{03} :Kepemimpinan Tranformasional dan Kepuasan Kerja simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H_{13} :Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Metode pendekatan kali ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik analisa data

Cara ini dilakukan bila tidak mungkin diperoleh daftar yang lengkap dari populasi penelitian, sehingga tidak terdapat kesempatan yang sama pada anggota populasi. Karena itu peneliti tidak dapat membuat generalisasi atau kesimpulan yang dapat mewakili populasi,

hasil analisis hanya berlaku untuk anggota populasi yang diteliti. Dengan penarikan sampel non probability, peneliti tidak dihadapkan pada cara-cara yang rumit.

Teknik non probability yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 40 responden yang merupakan guru di Smk Mekanik Cibinong

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang guru dari Sekolah Menengah Kejuruan Mekanik Cibinong. Uraian masing masing dari hasil penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas data

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | 1 | 0,769 | 0.320 | Valid |
| | 2 | 0,617 | 0.320 | Valid |
| | 3 | 0,726 | 0.320 | Valid |
| | 4 | 0,640 | 0.320 | Valid |
| | 5 | 0,597 | 0.320 | Valid |
| | 6 | 0,749 | 0.320 | Valid |
| Kepuasan kerja | 1 | 0,675 | 0.320 | Valid |
| | 2 | 0,806 | 0.320 | Valid |
| | 3 | 0,775 | 0.320 | Valid |
| Kinerja | 1 | 0,626 | 0.320 | Valid |
| | 2 | 0,683 | 0.320 | Valid |
| | 3 | 0,632 | 0.320 | Valid |
| | 4 | 0,600 | 0.320 | Valid |

| | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|
| | 5 | 0,701 | 0.320 | Valid |
| | 6 | 0,746 | 0.320 | Valid |

Berdasarkan sampel n = 40 responden dari variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan kinerja dikatakan valid karena r hitung > r tabel. r tabel dari responden 40 orang adalah 0,320 jadi, r hitung dari variabel kepemimpinan transformatif,kepuasan kerja dan kinerja diatas adalah valid.

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas Alpha Cronbach > 0,6 artinya instrumen pada variabel tersebut reliabel, maka dapat diterima Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji realibilitas

| Variabel | Croncbanch's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------------|--------------------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,767 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,621 | Reliabel |
| Kinerja | 0,747 | Reliabel |

Sumber : Hasil olahan software SPSS

Berdasarkan sampel n = 40 responden dari variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kinerja(Y) dikatakan reliabel karena Alpha Cronbach > 0,60 artinya instrumen pada variabel tersebut reliabel, maka dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.19006508 |
| | Absolute | .120 |
| Most Extreme Differences | Positive | .120 |
| | Negative | -.081 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .761 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .609 |

a. Test distribution is Normal.

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

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirov yang disajikan pada table diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan terhadap Kinerja dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai Asym. Sig (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,609 yaitu lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a

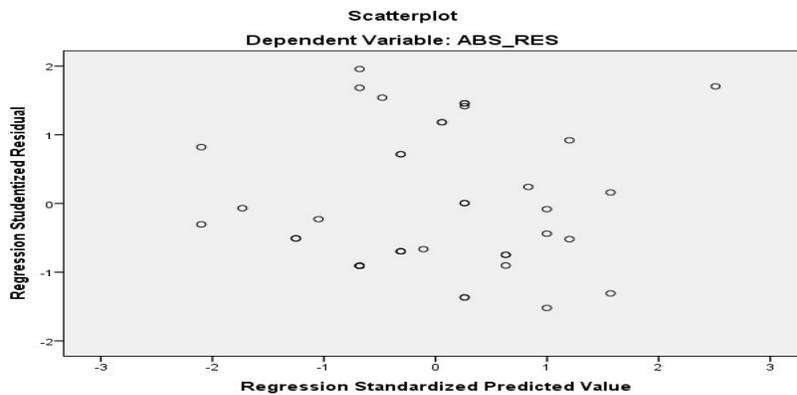
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | .173 | 5.796 |
| | Kepuasan kerja | .173 | 5.796 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0.173 dan VIF 5.796 yang berarti hasil tersebut $0.173 > 0,10$ dan nilai $VIF 5.796 < 10$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Grafik 1 ScatterPlot

Sumber : Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar Terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak (random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.218 | 1.287 | | 2.500 | .017 |
| Kepemimpinan Transformasional | .431 | .124 | .439 | 3.477 | .001 |
| Kepuasan kerja | .890 | .212 | .530 | 4.196 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olahan software SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$\text{kinerja} = 3.218 + 0.431 X_1 + 0.890 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.218 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 3.218
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.431 setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.431 kali.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.890 setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.890 kali.

Uji Hipotesis

1. Parsial

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 3.218 | 1.287 | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|------|------|------|-------|------|
| Kepemimpinan Transformasional | .431 | .124 | .439 | 3.477 | .001 |
| Kepuasan kerja | .890 | .212 | .530 | 4.196 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : hasil olahan software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai t-hitung positif sebesar 3.477 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai thitung positif sebesar 4.196 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Simultan

Tabel 6 Hasil uji simultan(f)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 486.666 | 2 | 243.333 | 163.003 | .000 ^b |
| Residual | 55.234 | 37 | 1.493 | | |
| Total | 541.900 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 6 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $f_{tabel} 2.859$ yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $163.003 > 2.859$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (kepemimpinan transformasional dan kepuasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil koefisien determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .948 ^a | .898 | .893 | 1.222 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : hasil olahan software SPSS

Berdasarkan tabel diatas Dapat dihitung bahwa nilai R Square (R²) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0.948 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja kuat.
2. Nilai R square sebesar 0.898 atau sama dengan 89,8% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Smk Mekanik Cibinong, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai t-hitung positif sebesar 3.477 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Hasil pengujian parsial nilai thitung positif sebesar 4.196 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Berdasarkan tabel IV.13 pada uji simultan Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 dan diperoleh nilai ftabel 2.859 yang berarti bahwa Fhitung > Ftabel dimana 163.003 > 2.859 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (kepemimpinan transformasional dan kepuasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Saran

Untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Mekanik di Cibinong, berikut adalah beberapa saran yang bisa dipertimbangkan:

1. Pemimpin menyampaikan visi tentang masa depan sekolah dan rencana serta bagaimana guru-guru dapat menerima masukan tersebut sehingga bisa berkontribusi

secara baik terhadap instansi. Komunikasikan visi ini secara transparan dan konsisten kepada seluruh jajaran guru.

2. Berikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil inisiatif dan mengemban tanggung jawab dalam mengelola pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi intrinsik.
3. Sediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional secara gratis. Ini bisa berupa workshop, seminar, atau pelatihan teknis yang relevan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan kepemimpinan.
4. Apresiasi atas pencapaian dan kontribusi guru secara rutin. Ini bisa berupa penghargaan formal, peningkatan status, atau pengakuan informal yang diberikan oleh kepemimpinan.
5. Berikan kesempatan kepada guru untuk memberikan masukan tentang kebijakan sekolah dan proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam proses sekolah.

6. DAFTAR REFERENSI

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan budaya organisasi dan motivasi kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada pekerja BUMN. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169–178. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2441>
- Karmawan, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 364–383.
- Sanggarawati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi. (2021). Kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Citra Persada Infrastruktur. *Media Mahardika*, 19(2), 255–268.
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yeni, A., Wote, V., & Patalatu, J. S. (2019). *Gautama*. 3(4), 455–461.