

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

by Mohamad Hadisal Luthfi

Submission date: 24-Oct-2024 01:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 2495622452

File name: jurnal_luthfi.docx (63.39K)

Word count: 3014

Character count: 20044

10

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

14

Mohamad Hadisal Luthfi

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

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

Email korespondensi: hadisalluthfi84@gmail.com

29

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 mengidentifikasi 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, kuisioner, dokumentasi dan observasi pengumpulan data menggunakan kuisioner. 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

15

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja.

1. LATAR BELAKANG

31

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.

30

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

33

26

puas dengan pekerjaannya biasanya akan melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan energi karena mereka memiliki alasan tertentu untuk melakukannya.

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.

⁵ Dengan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan kajian teori tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan ²¹kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong untuk kemudian dilanjutkan ³⁴penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMK Mekanik Cibinong”**

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

¹⁰ 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 ¹⁷peranan penting terhadap produktivitas karyawan, menurut Malayu mengemukakan bahwa ¹⁷kepuasan 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 ³²nyaman, 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.

A. 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

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
					berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Persada Infrastruktur di Surabaya.
2	(Iskandar & Andriani, 2019)	gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN.	Memiliki pokok permasalahan yang sama tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kepuasan Kerja.	Tempat riset yang digunakan memiliki latar belakang yang berbeda.	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai nilai R Square sebesar 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

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
					fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan.
3	(Deddy, 2022)	pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi.	Pada variabel X1 & X2 memiliki kemiripan permasalahan yang ingin dibahas.	Jumlah responden yang dimiliki.	Hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa hasil uji R-Square menyebutkan bahwa nilai R-square sebesar 84,60 variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebesar 0,6 persen. 13
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.

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
5	(Yeni., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	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 kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung = 3.945 > ttabel = 2.010 pada taraf signifikan 0.05.

Hipotesis 1

1. H₀₁ : Kepemimpinan Transformasional parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H₁₁ : Kepemimpinan Transformasional parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.

Hipotesis 2

1. H₀₂ : Kepuasan Kerja parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H₁₂ : Kepuasan Kerja parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.

Hipotesis 3

1. H₀₃ : Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Mekanik Cibinong.
2. H₁₃ : 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

A. 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:

B. Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas data

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

Tabel 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 Hasil uji realibitas

Variabel	Cronbach'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.

C. 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
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	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

Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan Transformasional	.173	5.796
	Kepuasan kerja	.173	5.796

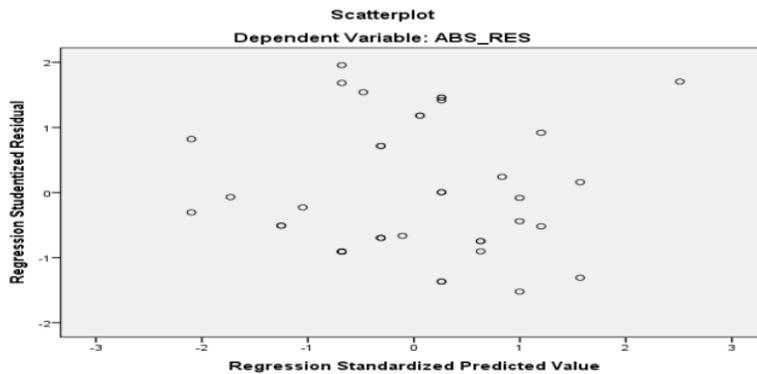
a. Dependent Variable: Kinerja

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 disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedatisitas

Grafik 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.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel

Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.218	1.287	.439	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:

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2$$

$$\text{kinerja} = 3.218 + 0.431 X1 + 0.890 X2$$

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.

E. Uji Hipotesis

1. Parsial

Tabel
 Hasil Uji Parsial (T)

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

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 ¹¹kepuasan kerja ²berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

¹⁸**2. Simultan**

Tabel 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 Transformatioanal

Berdasarkan tabel IV.14 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) ²berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

¹²**F. Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 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 Transformatioanal

⁷Sumber : 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.

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.
- Sofiah Sinaga, N., 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,+9.+Alice+Yeni+Verawati+Wote+455-461+(1)I. 3(4)*, 455–461.

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

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	3%
2	repository.unair.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to iGroup Student Paper	1%
4	Submitted to King's College Student Paper	1%
5	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Transylvania University Student Paper	1%
7	Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	1%

8	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	1 %
9	es.scribd.com Internet Source	1 %
10	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.unj.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	1 %
13	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
15	Isrokin Isrokin, Zulfina Adriani. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA CONSTRUCTION & ENGINEERING DEPARTMENT PETROCHINA INTERNATIONAL JABUNG LTD KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR PROVINSI JAMBI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022 Publication	1 %

16	valuasi.lppmbinabangsa.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
18	journal.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
19	tr.scribd.com Internet Source	<1 %
20	journals.ums.ac.id Internet Source	<1 %
21	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
23	online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
25	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	<1 %
26	Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ESTADANA VENTURE CABANG KOTABUNAN	<1 %

SULAWESI UTARA", Journal Competency of Business, 2021

Publication

27 widyasari-press.com <1 %
Internet Source

28 gicipress.com <1 %
Internet Source

29 repository.unwim.ac.id <1 %
Internet Source

30 Endrik Sugianto. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", TSAQOFAH, 2024 <1 %
Publication

31 Ahmad Deddy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) KOTA JAMBI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022 <1 %
Publication

32 konsultasiskripsi.com <1 %
Internet Source

33 repository.uinsu.ac.id <1 %
Internet Source

34 prin.or.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On