

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

**Masrian Fauzan,¹ Hilman Saidi Raja Bakkol Harahap,² Trisman
Barus,³ Olivia Herpanny.⁴**

¹⁻⁴ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Sumatera Utara

Corespondensi author email: masrianfauzan@gmail.com

ABSTRACT

This study is to determine the effect both jointly and partially between transformational leadership styles and job satisfaction on teacher performance. The problem in this study is how transformational leadership style and job satisfaction affect teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. This research uses quantitative methods with explanatory research using primary data and secondary data. The results of the regression analysis showed that of the three independent variables included in the regression model (transformational leadership style, job stress and job satisfaction). The transformational leadership style variable has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. It is clear that teacher performance is influenced by the transformational leadership style (hypothesis 1 is accepted). So it can be concluded that job satisfaction has an effect on teacher performance (hypothesis 3 is accepted). The results showed that the variables transformational leadership style, job stress and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang, it can be explained that transformational leadership style, job stress and job satisfaction have an effect on teacher performance (fourth hypothesis received). The results showed that the coefficient of determination (R²) was 72.3%, and the remaining 27.7% was caused by other factors such as organizational culture, work environment, and work discipline.

Keywords: Leadership Style, Transformational, Job Satisfaction and
Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja). Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Jelas bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional (*hipotesis 1 diterima*). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (*hipotesis 3 diterima*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang, maka dapat dijelaskan gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (*hipotesis keempat diterima*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 72,3%, dan sisanya sebesar 27,7% disebabkan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Setiap organisasi di bidang pendidikan yang ingin memajukan dan mengembangkan potensi yang dimiliki, maka organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia dan dapat mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Tugas dari manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah mengelola unsur manusia dengan segenap potensi yang dimiliki se-efektif dan se-efisien mungkin guna mencapai tujuan pendidikan (Triton, 2005). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya (Umam, 2010).

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para guru dalam sebuah lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Menurut Purwanto (2003), kinerja guru dapat dilihat dari guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya, guru selalu menerapkan

kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing, guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik, guru selalu menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga siswa betah berada dan belajar di sekolah, guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua siswa, guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat, guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan profesinya, guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru, guru selalu tunduk terhadap kebijakan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan, guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Susanto, 2012). Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena dia memiliki kemampuan dan keterampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja seperti alat – alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan yang paling penting adalah manajemennya. Karena manajemen adalah *Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*, dan teori tersebut dipertegas oleh Husaini Usman (2013) tentang ruang lingkup manajemen pendidikan. Seorang kepemimpinan transformasional harus memiliki jiwa kharismatik agar mampu memberikan visi dan misi yang jelas, menyampaikan kebijakan yang dibuatnya dengan baik, mampu mengatasi setiap permasalahan yang ada, dan rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi sehingga para guru menjadikannya sebagai panutan mereka.

Disisi lain, kepala sekolah harus mampu memberikan pelatihan pembelajaran siswa kepada guru – guru guna meningkatkan kreativitas tidak hanya bagi guru melainkan juga bagi siswanya. Seorang pemimpin transformasional memiliki sikap pertimbangan individual, setiap kepala sekolah harus memberikan perhatian penuh kepada guru, kepala sekolah juga menumbuhkan peluang dalam pengembangan karir bagi para guru dan memberikan nasihat – nasihat serta memberikan saran yang baik kepada guru – guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014). Adanya Ketidakpuasan kerja guru disebabkan oleh kurang adanya pelatihan bagi guru mata pelajaran, sehingga mempengaruhi kualitas mengajarnya. Selain itu, bidang studi yang saya ajarkan terkadang tidak sesuai dengan kemampuannya, minimnya penghasilan, tidak adanya kenaikan pangkat, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, dan buruknya interaksi antara rekan kerja di sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, yang beralamat di Jalan Pasar XV Gg. Utama Dusun V Desa Medan Senembah Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Adapun jumlah populasi adalah 35 orang.

Tabel 1
Kuesioner Yang Digunakan Dalam Pengumpulan Data

| Keterangan | Jumlah |
|---|---------------|
| Kuesioner yang dikirim berjumlah 35 eksemplar | 35 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| Kuesioner yang kembali | 35 |
| Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian | 35 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Penjelasan Responden Atas Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

| Kuesioner | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | |
|-----------|---------------|-------|--------|-------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 34,3 | 19 | 54,3 | 4 | 11,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 7 | 20 | 27 | 77,1 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 9 | 25,7 | 25 | 71,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 10 | 28,6 | 23 | 65,7 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 10 | 28,6 | 22 | 62,8 | 3 | 8,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 6 | 17,2 | 27 | 77,1 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 12 | 34,3 | 22 | 62,8 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 14 | 40,0 | 21 | 60,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 13 | 37,1 | 21 | 60,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 12 | 34,3 | 21 | 60,0 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rata-Rata | 10,5 | 30,01 | 22,8 | 65,12 | 1,7 | 4,87 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Diolah peneliti

Tabel 2 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 10,5 orang atau sama dengan 30,01%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 22,8 orang atau sama dengan 65,12%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 1,7 orang atau sama dengan 4,87%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Tabel 3
Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

| Kuesioner | Sangat Puas | | Puas | | Kurang Puas | | Tidak Puas | | Sangat Tidak Puas | |
|-----------|-------------|-------|------|------|-------------|------|------------|---|-------------------|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 37,1 | 21 | 60 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 7 | 20 | 26 | 74,3 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 4 | 11,4 | 30 | 85,7 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 4 | 11,4 | 27 | 77,2 | 4 | 11,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 8 | 22,9 | 26 | 74,2 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 11 | 31,4 | 23 | 65,7 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 10 | 28,6 | 25 | 71,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 7 | 20 | 23 | 65,7 | 5 | 14,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 12 | 34,3 | 22 | 62,8 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 13 | 37,1 | 21 | 60 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rata-Rata | 8,9 | 25,42 | 24,4 | 69,7 | 1,7 | 4,88 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Diolah peneliti

Tabel 3 menunjukkan variabel kepuasan kerja sudah dilaksanakan dengan baik, dimana responden rata – rata yang menyatakan sangat puas adalah sebanyak 8,9 orang atau sama dengan 25,42%. Responden yang menyatakan puas adalah sebanyak 24,4 orang atau sama dengan 69,7%. Responden yang menyatakan kurang puas adalah sebanyak 1,7 orang atau sama dengan 4,88%. Responden yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas adalah tidak ada.

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel

| Variabel | Instrumen | r- hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|-----------|--------------|---------|------------|
| Kinerja Guru (Y) | 1) KG1 | 0.656 | 0.3338 | Valid |
| | 2) KG2 | 0.472 | 0.3338 | Valid |
| | 3) KG3 | 0.619 | 0.3338 | Valid |
| | 4) KG4 | 0.502 | 0.3338 | Valid |
| | 5) KG5 | 0.668 | 0.3338 | Valid |
| | 6) KG6 | 0.663 | 0.3338 | Valid |
| | 7) KG7 | 0.807 | 0.3338 | Valid |
| | 8) KG8 | 0,794 | 0.3338 | Valid |
| | 9) KG9 | 0,550 | 0.3338 | Valid |
| | 10) KG10 | 0,711 | 0.3338 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁) | 1) GKP1 | 0,457 | 0.3338 | Valid |
| | 2) GKP 2 | 0.671 | 0.3338 | Valid |
| | 3) GKP 3 | 0.787 | 0.3338 | Valid |
| | 4) GKP 4 | 0,765 | 0.3338 | Valid |
| | 5) GKP 5 | 0.682 | 0.3338 | Valid |
| | 6) GKP 6 | 0.575 | 0.3338 | Valid |
| | 7) GKP 7 | 0.719 | 0.3338 | Valid |
| | 8) GKP 8 | 0.774 | 0.3338 | Valid |
| | 9) GKP 9 | 0,653 | 0.3338 | Valid |
| | 10) GKP10 | 0,673 | 0.3338 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X ₂) | 1) KK1 | 0.390 | 0.3338 | Valid |
| | 2) KK2 | 0.614 | 0.3338 | Valid |
| | 3) KK3 | 0.339 | 0.3338 | Valid |
| | 4) KK4 | 0.610 | 0.3338 | Valid |
| | 5) KK5 | 0.722 | 0.3338 | Valid |
| | 6) KK6 | 0.712 | 0.3338 | Valid |
| | 7) KK7 | 0.612 | 0.3338 | Valid |
| | 8) KK8 | 0.733 | 0.3338 | Valid |
| | 9) KK9 | 0,659 | 0.3338 | Valid |
| | 10) KK10 | 0,500 | 0.3338 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Uji Reliabilitas Data

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|--|------------------|--------------------|------------|
| Gaya kepemimpinan transformasional (X ₁) | 0.763 | 0.6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X ₃) | 0.747 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0.759 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Dari data tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel secara parsial dengan uji t.

Pengujian secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed a = 5 % df - k*, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H₀ ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini

$df = 35 - 4 - 1 = 30$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,042 disajikan dalam tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel 6
Pengujian secara Parsial (Uji t)
coefficient

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,077 | 6,866 | | ,594 | ,557 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | ,608 | ,096 | ,670 | 6,302 | ,000 |
| Kepuasan Kerja | ,324 | ,120 | ,298 | 2,708 | ,011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $6,302 >$ dari t tabel 2,042 artinya positif. Hal ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,949 > 0,05$, sedangkan t hitung $- 0,065 <$ dari t tabel 2,042 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,011 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,708 >$ dari t tabel 2,042 artinya positif. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p -value (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan

$df_2 = 35 - 4 = 31$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,91 . Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Pengujian secara Simultan (Uji F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 258,523 | 3 | 86,174 | 26,978 | ,000 ^b |
| | Residual | 99,020 | 31 | 3,194 | | |
| | Total | 357,543 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 26,978 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain, Gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $26,978 > 2,91$. Hal tersebut berarti jika Gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja guru (Y), sebaliknya jika Gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja guru (Y).

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional searah dengan kinerja guru atau dengan kata lain terpenuhinya gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang baik. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai peranan yang

penting dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata – rata setuju bahwa kepala sekolah memberikan visi dan misi yang jelas kepada guru, guru dapat mempercayai kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah, kepala sekolah rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas, kepala sekolah memberikan penghargaan pada guru – guru yang memiliki ide cemerlang, kepala sekolah memberikan semangat kepada guru dalam membangun kerjasama tim yang baik, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dalam menyampaikan ide – ide baru, kepala sekolah dapat memberikan terobosan baru dari guru – guru dalam penyelesaian masalah, kepala sekolah cukup mengenal guru – gurunya secara individual dalam rangka mengetahui keterampilan, minat, dan memahami persoalan yang dihadapi, kepala sekolah memberikan penuh perhatian, nasehat – nasehat dan segala sesuatu yang dibutuhkan guru demi kemajuan atau pengembangan diri para guru – guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut : Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil pengujian dari SPSS.20.0 yang menyatakan bahwa F -hitung (26,978) > F -tabel (2,91) dengan nilai signifikan sebesar (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan yang ditentukan (0,05) Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil pengujian dari SPSS.20.0 yang menyatakan bahwa T -hitung (6,302) > T -tabel (2,042) dengan nilai signifikan pada variabel (X_1) sebesar (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan yang ditentukan (0,05). Kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Deli Serdang. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil pengujian dari SPSS.20.0 yang menyatakan bahwa T -hitung (2,708) > T -tabel (2,042) dengan nilai signifikan pada variabel (X_3) sebesar (0,011) lebih kecil

dibandingkan dengan nilai signifikan yang ditentukan (0,05) . Adapun besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru di Madrasah tsanawiyah Negeri 1 Deli Serdang adalah sebesar 72,3%, dan sisa sebesar 27,7% disebabkan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja di Madrasah tsanawiyah negeri 1 Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Prawirosentono, S. 1999. Kebijakan kinerja karyawan: Kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Yogyakarta: BPF.
- Purwanto, M, N. 2003. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Susanto, H. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vol. 2(2) : 197 - 212
- Triton, P, B. 2006. *SPSS 13.00* Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Umam, K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- Usman, H 2013. Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.