# Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru Di S MKN Se-Kota Bandung

**Eka Purwanda**
Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

**Erny Yulianita Sari**
Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan guru terhadap kepuasan kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Indikator yang digunakan untuk kepemimpinan transformasional utama mengacu pada konsep Robbins (2006), indikator kepuasan guru mengacu pada konsep Edy Sutrisno (2009). Sedangkan untuk indikator kinerja guru mengacu pada konsep Diding Nurdin (2011).*

*Unit analisis dalam penelitian ini adalah kota Bandung Bandung. Metode yang digunakan adalah verifikasi deskriptif. Sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner dan metode survei penjelasan.*

*Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pembahasan penelitian ini disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Transformasional Kepemimpinan dan Kepuasan Guru 9,8% berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sedangkan sisanya 90,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperiksa. Sedangkan secara parsial, Kepala Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 00,5%. Sedangkan variabel Kepuasan Guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 32%.*

*Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan dan Kepuasan Guru sekaligus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Partial Good atau bad Transformational Leadership Kepala sekolah kemudian tidak mengarah pada kinerja guru yang buruk. Itu berlaku tidak sifnifikan. Secara parsial, semakin tinggi Prestasi Guru Kinerja Guru. Itu adalah efek yang signifikan.*

*Kata kunci: Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, Kepuasan guru, Kinerja guru.*

## PENDAHULUAN

Salah satu yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas SDM. Jumlah SDM yang besar apabila dapat di berdaya-kan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional SDM yang berkelanjutan. Melimpahnya SDM saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat meman-faatkan sumber daya manusia yang optimal, agar di masyarakat tersedia SDM yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan

lapangan pekerjaan yang memadai. Saat ini kemampuan SDM masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu guru mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitanya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Koran.Jakarta.Com – selain sistem pendidikan, Arief juga mengkritisi kualitas guru yang masih rendah. Arief juga berharap di dalam proses pendi-dikan nantinya lebih menekankan pada hal hal yang sifatnya moral dan agama bukan hanya pada nilai nilai akademis saja. Sementara itu menurut Prof. Nelson Tansu Prof termuda AS asal Indonesia juga mengatakan "Persoalan utama yang membuat pendidikan di Indonesia tertinggal jauh adalah kurang optimalnya pelaksanaan sistem pendidikan. Menurutnya sebenarnya kurikulum di Indonesia tidaklah kalah dari kurikulum negara maju, tetapi pelaksanaannya yang masih jauh dari optimal implementasi pendidikan yang kurang benar.

Antara.New.Com – "Secara umum kualitas umum dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualitas pendidikan hingga saat ini dari 2,92 juta guru baru sekitar 51% yang berpendi-dikan S1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S1, selain jenjang pendidikan yang belum memadai kompetensi guru juga masih bermasalah sehingga menjadi kepedulian bersama tidak hanya pemerintah tetapi organisasi guru untuk melakukan peningkatan kualitas guru" tambahnya Tasrief Tarmizi, (Kamis, 26, 2014). Sebagaimana dikemukakan oleh Nurdin (2011) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal terutama pada mutu gurunya, namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal, diantaranya kepemimpinan kepala seko-lah, kepuasan guru dan kinerja guru yang bersangkutan.

Pojok.Jabar.Com-Dinas pendidikan (Disdik) Provinsi jawa barat (Jabar) terus meningkatkan mutu dan kualitas pegawai, ini dilakukan agar mampu melaksanakan tugas organisasi dengan baik, efektif dan profesional. Untuk menghasilkan pegawai yang bermutu kami selalu berupaya mening-katkan kedisiplinan, kepuasan para guru, kinerja para guru melalui pembinaan pegawai'. Kata kepala Disdik Jabar Dr. Asep Hilman, kemarin (6/1).

Asep mengatakan, Disdik jabar dalam mengimplementasikan UU No 23 Tahun 2014 tentang alih kelola SMK tentang kinerja guru semakin banyak. "Para Gubernur selalu menekankan pentingnay kedisplinan guru, kepuasan terhadap pimpinan dan kinerjanya. Ditambah lagi perubahan struktur organisasi tentang kepegawaian atau guru dan UU Aparatur Sipil Negara (ASN), "tambah Asep. Sementara itu Sekertaris Disdik Jabra, Karyono untuk mengimplementasikan UU No 23 Tahun 2014 tentang alih kelola SMK Jabar sudah siap. Namun untuk melaksanakannya belum ada peraturan kementrian (permanen). Saat ini lanjut Karyono data yang tercatat di Disdik Jabar ada 1,415 sekolah SMA Negeri atau Swasta sedangkan SMK Negeri atau Swasta 2,263 sekolah. Menurut dia meskipun Disdik Jabar telah melaksanakan berbagai pembangunan sarana di lingkungan kantor seperti gedung, aula, tempat parkir tapi kenyata-anya ketika ada rapat para peserta masih tidak tertampung. "meskipun tantangan kinerja ditahun ini semakin banyak tetapi kami tetap berupaya meningkatkan kedisiplinan, kinerja para

guru dan memberikan motivasi kepada karyawan atau para guru agar selalu menjaga integritas aparatur sipil Negara". Karyono (mun), 10 Mei 2016.

Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sekolah yang dipimpin. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan perhatian tinggi kepada guru, terbuka menyejukkan, bisa beradaptasi dengan guru, murah senyum, simpatik, penuh pengertian, dan percaya bahwa para guru mampu melaksanakan tugas tugas yang diberikan dan akan membuat mereka mengerjakan tugas itu dengan gembira dan penuh tanggung jawab. Faktor pertama yang diyakini berpengaruh terhadap kualitas kinerja para guru adalah kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan transfor-masional kepala sekolah. Penulis men-data SMK Negeri Se-Kota Bandung berda-sarkan laporan di lapangan bahwa SMK Negeri Se-Kota Bandung berjumlah 16 sekolah :

**Tabel 1**
**Daftar SMK Negeri Se-Kota Bandung**

| No | Nama Sekolah | Alamat |
|---|---|---|
| 1 | SMK Negeri 1 Bandung | Jl. Wastukencana no 3 Bandung |
| 2 | SMK Negeri 2 Bandung | Jl. Ciliwung no 4 Bandung |
| 3 | SMK Negeri 3 Bandung | Jl. Solontongan no 10 Bandung |
| 4 | SMK Negeri 4 Bandung | Jl. Kliningan no 6 Buah Batu Bandung |
| 5 | SMK Negeri 5 Bandung | Jl. Bojongkoneng no 37A Cikutra Bandung |
| 6 | SMK Negeri 6 Bandung | Jl. Soekarno Hatta. Riung Bandung |
| 7 | SMK Negeri 7 Bandung | Jl. Soekarno Hatta No 596 Bandung |
| 8 | SMK Negeri 8 Bandung | Jl. Kliningan no 8 Bandung |
| 9 | SMK Negeri 9 Bandung | Jl. Soekarno Hatta KM 10 Bandung |
| 10 | SMK Negeri 10 Bandung | Jl. Cijawura Hilir no 339 Ciwastra Bandung |
| 11 | SMK Negeri 11 Bandung | Jl. Budhi Cilember Cimahi Bandung |
| 12 | SMK Negeri 12 Bandung | Jl. Pajajaran no 92 Bandung |
| 13 | SMK Negeri 13 Bandung | Jl. Soekarno Hatta KM 13 Bandung |
| 14 | SMK Negeri 14 Bandung | Jl. Cijawura Hilir no 341 Ciwastra Bandung |
| 15 | SMK Negeri 15 Bandung | Jl. Gatot Subroto no 12 Bandung |
| 16 | SMK Negeri 16 Bandung | Jl. Solontongan no 10 Bandung |

*Sumber : Pengumpulan Data SMK negeri Se-Kota Bandung (2016)*

Dan menyimpulkan bahwa faktor lain yang diyakini berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru SMK Negeri Se-Kota Bandung adalah kepuasan kerja guru. **Robbins (20115)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja adlah kondisi kerja yang dapat menciptakan tingkat motivasi yang tinggi dan dapat mening-katkan semangat kerja para pekerja untuk dapat melaksanakan tugas secara maksimal sehingga hasilnya terus meningkat. Di pihak lain, Fieldman & Arnold (1983) dalam **Malayu (2007)** mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja merupakan pernyataan akhir yang dihasilkan dari beberapa kejadian kerja dan yang berkaitan dengan kepentingan-nya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan adanya rassa percaya dan perasaan positif terhadap karakteristik pekerjaan dan pengalaman – pengalaman kerja. Kepuasan kerja sesungguhnya dikembangkan oleh setiap pekerja atas dasar pekerjaan yang menantang, kondisi pekerjaan yang bagus, imbalan yang berkeadilan dan peluang untuk promosi jabatan atau peningkatan karir.

Dari data di atas penulis menya-kini ada beberapa faktor yang menen-tukan kualitas kinerja para guru dan lebih mendekati pada SMK Negeri Se-Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis merumus-kan masalah sebaga berikut:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan guru dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung secara parsial?

## KAJIAN TEORITIS

### Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut **Nurdin (2009 : 103)** Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang berhasil adalah orang yang mempengaruhi, melaksanakan dan mengerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah.

Menurut **Yukl** dalam **Febri Syedi Graceilla (2009 : 304)** kepemimpinan transformasional memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi bawahannya seperti pengaruh ideal, pertimbangan individu, motivasi insprirasional dan stimulasi intelektual.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan oleh **Luthan (2006 : 654)** mengungkapkan pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legistimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kepuasan kerja yang lebih baikdan mengembangkan pengi-kutnya.

Sedangkan menurut **Robbins (2008 : 472)** pemimpin transforma-sional adalah pemimpin yang menginspi-rasipara pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu menbawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya.

Menurut **Robbins (2008 : 473)** terdapat empat karakteristik untuk menuju kepemimpinan transformasio-nal, yaitu :

1. Kharisma. Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi. Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi Intelektual. Mendorong Intelegensia, rasional, pemecahaan masalah secara berhati hati.
4. Pertimbangan Individual. Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara individual, mela-tih, menasehati.

### Kepuasan Guru

Menurut **Robbins** dan **Judge (2015:49)** Kepuasan adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

Menurut **Hasibuan (2007 : 202)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2009 : 74)** Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut **Sutrisno (2009 : 80)**, indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor Sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun kar-yawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesehatan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagaiannya

**Kinerja Guru**

Menurut **Fahmi (2011 : 2)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut profit oriented dan non profit orientedyang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Menurut **Mulyasa (2015 : 17)** Kinerja merupakan upaya yang dilaku-kan dan hasil yang dapat dicapai oleh para guru dan staf dalam mengimple-mentasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif dan akun-tabel.

Sedangkan menurut **Nurdin (2011 : 219)** Kinerja guru adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Indikator kinerja guru menurut **Nurdin (2011 : 222)**, yaitu antara lain :

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan Intelektual.
2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip - prinsip pembelajaran mendidik.
3. Mampu mengembangkan kuriku-lum yang terkait dengan bidang pengembangan
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan teknologi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
8. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
9. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

**METODE PENELITIAN**

Variabel yang diteliti oleh penulisn terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Objek penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan guru sebagai variabel bebasnya sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Unit observasinya adalah guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari responden dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Responden dari kuesionernya adalah para guru umum dan waka kurikulum di setiap sekolah SMK Negeri Se-Kota Bandung. Peneliti menyebarkan kuesioner pada SMK Negeri Se-Kota Bandung sebanyak 100 kuesioner Berikut ini data keseluruhan alamat SMK Negeri Se-Kota Bandung yang akan menjadi populasi dalam penelitian kami dan pembagian sample yang akan digunakan dalam penelitian antara lain:

**Tabel 2**
**Data Alamat SMK Negeri Se-Kota Bandung**

| No | Alamat Sekolah | Data Guru | Sampel |
|---|---|---|---|
| 1 | SMKN 1 Bandung (Jl. Wastukencana No 3 Bandung) | 71 | 5 |
| 2 | SMKN 2 Bandung (Jl.Ciliwung No 4 Bandung) | 62 | 5 |
| 3 | SMKN 3 Bandung (Jl. Solontongan No 10 Bandung) | 99 | 8 |
| 4 | SMKN 4 Bandung (Jl. Klininган No 6 Buah Batu Bandung) | 85 | 6 |
| 5 | SMKN 5 Bandung (Jl. Bojongkoneng No 37A Cikutra Bandung) | 70 | 5 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6 | SMKN 6 Bandung (Jl. Soekarno Hatta Riuang Bandung) | 95 | 7 |
| 7 | SMKN 7 Bandung (Jl. Soekarno Hatta No 596 Bandung | 85 | 6 |
| 8 | SMKN 8 Bandung (Jl. Kliningan No 8 Bandung) | 93 | 7 |
| 9 | SMKN 9 Bandung (Jl. Soekarno Hatta KM 10 Bandung) | 98 | 8 |
| 10 | SMKN 10 Bandung (Jl. Cijawura Hilir No 339 Ciwastra Bandung) | 78 | 6 |
| 11 | SMKN 11 Bandung (Jl. Budhi Cilember Cimahi Bandung) | 97 | 7 |
| 12 | SMKN 12 Bandung (Jl. Pajajaran No 92 Bandung) | 80 | 6 |
| 13 | SMKN 13 Bandung (Jl. Soekarno Hatta KM 13 Bandung0 | 71 | 5 |
| 14 | SMKN 14 Bandung (Jl. Cijawura Hilir No 341 Bandung0 | 80 | 6 |
| 15 | SMKN 15 Bandung (Jl. Gatot Subroto No 12 Bandung) | 61 | 5 |
| 16 | SMKN 16 Bandung (Jl. Solontongan No 10 Bandung) | 99 | 8 |
| | **Total** | **1.324** | **100** |

*Sumber : Data Olahan*

Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode slovin dengan rumus sebagai beriku :

$$n = \frac{}{1 + \quad ^2}$$

Dimana :

N = ukuran populasi

e = nilai ketelitian yang diinginkan besarnya 10%

n = ukuran sampel

$$n = \frac{1.324}{1+1.324(0,1)^2}$$

= 92,97

= 93 Responden

Sedangkan sisa dari penyebaran kuesioner sebanyak 7 untuk menghindari kuesioner yang cacat. Jadi yang diperoleh kembali sebanyak 100 kuesioner.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBA-HASAN

### Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri Se-Kota Bandung

**Tabel 3**
**Koefisien Determinasi**

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .312[a] | .098 | .079 | 4.45474 | 1.482 |

a. Predictors : (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable : Y

*sumber :Hasil Perhitungan*

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai $R^2$ ini dapat ditafsirkan secara simultan pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan guru terhadap kinerja guru adalah 9,8% dan sisanya 90,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Itu artinya 9,8% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemim-pinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan guru.

**Tabel 4**

ANOVA [a]

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 208.096 | 2 | 104.048 | 5.243 | .007[b] |
| | Residual | 1924.937 | 97 | 19.845 | | |
| | Total | 2133.033 | 99 | | | |

a. Dependent Variable Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

*sumber :Hasil Perhitungan*

Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut ialah uji-F. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel 4 ANOVA

diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 5.243 dan $F_{tabel}$ sebesar 3.10. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 5.243 > 3.10 maka secara simultan, semakin baik perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin tinggi kepuasan guru maka semakin baik kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung

**Tabel 5**

t-Test

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.899 | 3.853 | | 4.906 | .000 | | |
| | X1 | .005 | .092 | .005 | .055 | .956 | .990 | 1.010 |
| | X2 | .320 | .099 | .312 | 3.216 | .002 | .990 | 1.010 |

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Hasil Perhitungan*

Dari tabel 5 di atas pengujian menunjukkan persamaan regresi dengan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

? = $_0$ + $_1$ $_1$ + $_2$ $_2$ +

Yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Y = 18,899 + 0,005 X1 + 0,320 X2

1. Apabila diasumsikan untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,005 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah nol.
2. Apabila diasumsikan untuk kepuasan guru (X2) sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0.320 satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya adalah nol.

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X1) bertanda positif, hal ini berarti variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) yakni apabila Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah naik satu satuan nilai maka variabel Kinerja Guru naik sebesar 0,5% satuan nilai. Hal ini berarti apabila Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah bertambah baik maka Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung akan semakin baik.

Untuk variabel Kepuasan Guru (X2) juga bertanda positif hal ini berarti variabel Kepuasan Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) yakni apabila Kepuasan Guru naik satu satuan nilai maka variabel Kinerja Guru naik sebesar 32,0% satuan nilai. Hal ini berarti apabila Kepuasan Guru semakin tinggi maka Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung semakin baik.

Nilai $t_{hitung}$ untuk Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah adalah 0,055 dapat dilihat pada tabel koefisien (kolom t) dari perhitungan regresi. Nilai tersebut lebih kecil dari pada $t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.963. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik atau buruknya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK negeri Se-Kota Bandung maka tidak menyebabkan baik atau buruknya Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung.

Nilai $t_{hitung}$ untuk Kepuasan Guru adalah 3.216 dapat dilihat pada tabel koefisien (kolom t) dari perhitungan regresi. Nilai tersebut lebih besar dari pada $t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.963. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial semakin tinggi Kepuasan Guru maka semakin baik Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung.

Untuk variabel yang X1 yaitu variabel Kepemimpinan Transforma-sional Kepala Sekolah yang mempunyai indikator Kharisma, Inspirasi, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual. Diantara indikator tersebut yang memiliki nilai bobot atau skor yang paling rendah yaitu variabel stimulasi intelektual pada tingkat mendorong pembelajaran kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen. Sedangkan diantara indikator variabel

kepemim-pinan transformasional kepala sekolah yang memiliki $R_{hitung}$ paling tinggi adalah variabel stimulasi intelektual pada tingkat rasionalitas, artinya tingkat rasional tersebut paling penting karena indikator tersebut paling mencerminkan karakter variabel. Jadi prioritas untuk ditingkatkan pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah indikator Stimulasi Intelektual pada Tingkat Mendorong Pembelajaran seperti memberikan perhatian kepada para guru dan murid-muridnya untuk terus bersemangat dalam pembelajaran di dalam kelas atau pun di luar kelas.

Untuk variabel X2 yaitu variabel Kepuasan Guru yang mempunyai indikator antara lain Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial. Diantara indikator tersebut yang memiliki nilai bobot atau skor paling rendah yaitu variabel faktor fisik pada tingkat kepuasan atas ketersedian perlengkapan kerja, artinya indikator faktor fisik pada tingkat kepuasan atas perlengkapan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen. Sedanngkan diantara indikator variabel kepuasan guru yang memiliki $R_{hitung}$ paling tinggi adalah faktor fisik pada tingkat kepuasan atas ketersedian per-lengkapan kerja, artinya variabel terse-but paling penting karena indikator tersebut paling mencerminkan karakter variabel. Jadi prioritas untuk ditingkat-kan pada variabel Kepuasan Guru adalah indikator faktor fisik pada tingkat kepuasan atas ketersedian perlengkapan kerja seperti fasilitas saat mengajar di dalam kelas dan lain sebagainya.

Untuk variabel Y yaitu Kinerja Guru yang mempunyai indikator Pengua-saan terhadap Karakteristik Peserta Didik, Penguasaan terhadap Teori Belajar, Mampu Mengembangkan Kuri-kulum yang Terkait dengan Bidang Pengembangan, Menyelenggarakan Kegiatan Pengembangan yang Mendidik, Memanfaatkan Teknologi Informasi, Memfasilitasi Pengembangan Potensi Peserta Didik, Berkomunikasi secara Efektif, Empatik, santun, Melakukan Penilaian dan Evaluasi Proses dan Hasil Belajar, Melakukan Tindakan Reflektif.
Diantara indikator tersebut yang memi-liki nilai bobot atau skor paling rendah yaitu variabel mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dalam bidang pengembangan, artinya indikator terse-but kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen. Sedangkan diantara indikator variabel kinerja guru yang memiliki $R_{hitung}$ paling tinggi adalah variabel melakukan tindakan reflektif, artinya variabel tersebut paling penting karena indikator tersebut mencerminkan karakter variabel. Jadi prioritas untuk ditingkatkan pada variabel Kinerja Guru adalah indikator mampu mengembang-kan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan seperti lebih peka terhadap pola pengembangan dalam mengajar para muridnya lebih fokus atau mengikuti aturan kurikulum yang sudah berlaku dan lebih condong pada kuriku-lum yang terkait dalam bidang pengem-bangan

**KESIMPULAN**

1. Perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Se-Kota Bandung termasuk kategori cukup baik, kepuasan guru SMK Negeri Se-Kota Bandung termasuk kategori tinggi dan kinerja guru SMK Negeri Se-Kota Bandung termasuk kategori baik.
2. Secara simultan, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin tinggi kepuasan guru maka semakin baik kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung.
3. Baik atau buruknya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Se-Kota Bandung maka tidak menyebabkan baik atau buruknya kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung secara parsial.
4. Semakin tinggi kepuasan guru maka semakin baik kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Bandung secara parsial.

**SARAN**

Prioritas untuk ditingkatkan pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah indikator Stimulasi Intelektual pada tingkat mendorong pembelajaran seperti memberikan perhatian kepada para guru dan murid–muridnya untuk terus bersemangat dalam pembelajaran di dalam kelas atau pun di luar kelas. Sedangkan prioritas untuk ditingkatkan pada variabel Kepuasan Guru adalah indikator faktor fisik pada tingkat kepuasan atas ketersedian perlengkapan kerja seperti fasilitas saat mengajar di dalam kelas dan fasilitan lain yang di luar kelas seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan lainnya. Serta prioritas untuk di tingkatkanpada variabel Kinerja Guru adalah indikator mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dalam bidang pengembangan seperti lebih peka terhadap pola pengembangan dalam mengajar para muridnya lebih terfokus dan mengikuti aturan kurikulum yang sudah berlaku khususnya kurikulum yang terkait dalam bidang pengembangan.

**DAFTAR PUSTAKA**


Anies. 2015. Kinerja Guru Saat Mengajar. Http://Pikiran.Rakyat.Jakarta.com/.

Asep, 2015. Peningkatan Mutu dan Kualitas Pegawai. Http://Jabar.pojoksatu.id//bandung/.

Ayu Kusumayani, Nyoman Natajaya dan Bawa Atmadja. Vol 4. 2013. *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura.* Amlapura : Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta : Erlangga.

Eva Sri Hartini. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi berprestasi PT Indosat TBK cabang Bandung*. Skripsi : STIE STEMBI Bandung.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung : ALFABETA.

Fred, Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke – 10. Yogjakarta.

Febri Syedi Graccilla. 2013. *Penganruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Asuransi Panin di Bandung*. Skripsi : STIE STEMBI Bandung

Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Edisi ke-5 Yogjakarta : Gadjah Mada Univercity Press.

Hardiknas. 2016. Pendidikan di Indonesia Masih Utamakan Pengajaran. Http://KoranJakarta.com//Pendidikan-di-Indonesia-masih-utamakan pengajaran/

Hasibuan, Malayu 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

John M. Ivancevich, Robert, Konopaske dan Michael T, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Edisi ke -7 Jilid 2. Jakarta : Erlangga.

Kartono, Kartini. 2005. *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan.)*. Bandung

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009 *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta.

Mahendra Kusuma. Vol 1 no 3. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri*. Kediri : Jurnal Manajemen REVITALISASI.

Mukaram, Marwansyah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mulyasa. 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mulyasa, 2010. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK).* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mulyasa, 2006. *Model Manajemen Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Nurdin, Diding. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.

Nurding, Diding. 2009. *Manajemen Implementasi Kurikulum*. Bandung : ALFABETA.

Nunu Nuchiyah. Vol V- no 7. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Serang : Jurnal Pendidikan Dasar.

Ngadino Surip dan Aminah. Vol 5 no 3. 2012. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 101 Jakarta*. Jakarta : Jurnal MIX. Universitas Mercu Buana.

Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : ALFABETA.

Rachmawati, Tuti. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta.

I. Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management.* Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke -12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan. Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke -16. Jakarta : Salemba Empat.

Sondang P., Siagian 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksa.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Gegerkalong Hilir No 84 Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Gegerkalong Hilir No 84 Bandung : ALFABETA.

Suryani Dewi Pratiwi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP di Kabupaten Wonogiri*. Surakarta : Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sudharto. Vol 1 no 2. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Guru.* Semarang : Jurnal JMP. FIP IKIP PGRI Semarang.

Tasrief Tarmizi. 2014. Kualitas Guru Menurun.Http://AntaraNew.Jakarta.com//Kualitas-Guru-Menurun/.

YukI. 2009. *Kepemimpinan dalam Organiasi*. Edisi ke – 5. Jakarta : PT Indeks.

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakata : PT Raja Grasindo Persada.

Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangof the association for information systems