

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Kertapati

Indah Ardianti¹, Tri Widayatsih², Pahlawan³, Hairani⁴, Ika Lestari⁵

¹Sekolah Dasar Negeri 195 Palembang

^{2,3}Universitas PGRI Palembang

⁴Sekolah Dasar Negeri 212 Palembang

⁵Sekolah Dasar Negeri 119 Palembang

E-mail: ardiantiindah2@gmail.com¹, widayatsihtri@yahoo.com², 2009pahlawan@gmail.com³, hairani.herdi19@gmail.com⁴, ikalestari.bi@gmail.com⁵

Article History:

Received: 27 Juli 2024

Revised: 10 Agustus 2024

Accepted: 14 Agustus 2024

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Abstract: *The aim of this research is to determine and analyze the influence of the principal's leadership style and teacher job satisfaction on teacher performance in State Elementary Schools in the Kertapati District. The sample in this research was 105 students of government schools in kertapati sub-district. The data collection method used in this research is a questionnaire with a Likert scale. The results of this research show that leadership style has an influence on the performance of teachers in Kertapati District. This is shown by the correlation coefficient (r) value of 0.861, meaning that it can be interpreted that the leadership style variable has a very strong relationship to improving teacher performance variables in Kertapati District. R^2 is 0.864, which means that the leadership style variable is able to explain 86.4% of the work performance variable, while 15.6% is explained by other factors not explained in this research. Job satisfaction has a significant effect on the performance of teachers in Kertapati District, which is shown by the correlation coefficient (r) value of 0.849, meaning that it can be interpreted that the job satisfaction variable has a very strong relationship to improving teacher performance variables in Kertapati District. R^2 is 0.864, which means that the job satisfaction variable is able to explain 86.4% of the work performance variable, while 15.6% is explained by other factors not explained in this research. Leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of teachers in Kertapati District, which is shown by the correlation coefficient (r) value of 0.951, meaning that it can be interpreted that the variables of leadership style and job satisfaction have a very strong relationship to improve teacher performance variables.*

in Kertapati District. R^2 is 0.904, which means that the leadership style and job satisfaction variables are able to explain 90.4% of the work performance variable, while 9.6% is explained by other factors not explained in this research. For this reason, it is recommended that the principal be able to protect and set a good example for teachers. Applying a good leadership style will motivate teachers to produce good ways of working too. Teachers are able to express complaints regarding the principal's leadership style and the feedback they receive from the work they have done.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu penggerak bagi pembangunan dan bekal yang sangat utama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Pendidikan juga didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Hidayat, 2019).

Guna mencapai keberhasilan pendidikan diperlukannya kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang pendidik. Kualitas kinerja sangat menentukan pada hasil pendidikan dikarenakan guru adalah elemen terpenting dalam pendidikan. Guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa saat proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Lasmono, 2020) .

Untuk melakukan itu semua, guru sebagai pengajar dan siswa sebagai subjek belajar, dituntut adanya profil kualifikasi tertentu dalam pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata niali serta sifat-sifat pribadi, agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien

Menurut Mangkunegara dalam Widagdo et al., (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: kemampuan membuat rencana pelajaran kemampuan melaksanakan rencana pelajaran kemampuan melaksanakan evaluasi dan kemampuan menindak lanjuti hasil evaluasi.

Kinerja juga didefinisikan oleh Fisher et al., (2016) sebagai “*job performance as the desired results of behavior*”. Menurut konsep ini, kinerja ialah hasil yang diharapkan dari perilaku. Kinerja juga merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman, kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan

ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan hubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja (Fisher et al., 2016).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana guru dapat menunjukkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru selama melakukan pengajaran. Penelitian tentang kinerja guru sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi. Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Guru yang mempunyai kinerja yang baik dapat dilihat dari komponen-komponen persyaratan yang dipenuhi, mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Muspawi, 2021).

Menurut peneliti guru juga membutuhkan seorang yang dapat memimpinya agar membuat maksimal kinerjanya. Pemasalahan yang sering terjadi didunia pendidikan adalah kurang maksimalnya guru-guru dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya perhatian dari pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah kepada bawahannya (guru) mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja guru.

Guru akan berkerja dengan maksimal jika di pimpin oleh pemimpin yang tepat, oleh karena itu kualitas pemimpin menentukan juga kualitas kinerja guru. Masalah kepemimpinan dari dulu hingga sekarang selalu menjadi perhatian yang menarik dan senantiasa memberikan daya pikat yang kuat bagi setiap orang. Mengingat kepemimpinan menduduki posisi sentral dalam suatu organisasi, pemimpinlah yang menentukan perubahan, pembaharuan, perbaikan, dan menjamin kemampuan organisasi untuk terus berprestasi di masa depan (Daryanto, 2016). Pemimpin yang cakap tidak hanya mampu mengusahakan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, produktif, dan efisien, tepat pada waktunya dengan kualitas tinggi, tetapi juga dapat menolong orang-orang dalam organisasi, mengetahui rasa harga diri dan kepuasan dalam bekerja. Para pemimpin yang berhasil seringkali menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dengan menunjukkan pada mereka bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi organisasi yaitu tetap menjaga antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu. Pada mulanya kepentingan organisasi atau kelompok dapat mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Muspawi, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada beberapa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kertapati diketahui bahwa:

1. Semua guru menjawab bahwa mereka membutuhkan kepala sekolah yang mengayomi, dan selalu memusyawarahkan tiap keputusan dan kebijakan yang akan diterapkannya. Namun di lapangan terkadang masih ditemui kepala sekolah yang tidak menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, sehingga guru sering merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
2. Dari 6 guru yang ditemui, 1 orang menjawab sikap kepala sekolahnya acuh tak acuh dengan keadaan para guru, dan menerapkan peraturan dengan kurang adil, kurang memberi contoh yang baik; 3 orang guru menjawab kepala sekolahnya selalu melibatkan guru sebelum mengambil keputusan terkait kepentingan bersama, memberi contoh yang baik kepada bawahannya seperti selalu datang 15 menit lebih cepat dari jam kerja; 2 orang guru lainnya menjawab kepala sekolahnya memberi kebebasan kepada guru untuk mengambil keputusan terkait peserta didik.

Selain membutuhkan pemimpin yang baik, setiap individu tidak terkecuali guru, memiliki kepentingan saat bergabung dengan organisasi yakni harapan untuk mendapatkan imbalan dari

partisipasinya. Imbalan itu bisa berarti kepentingan ekonomi atau berbagai kepentingan psikososial status, harga diri, prestasi dan eksistensi yang berarti sebagaimana individu mendapat imbalan atas peranannya dalam organisasi. Demikian juga organisasi mendapat imbalan dari usahanya menemukan tempat di masyarakat. Imbalan itu bisa berupa mungkin ekonomis (keuntungan, pertumbuhan, akses ke berbagai sumber daya) dan atau psikososial (prestise, keabsahan, kekuasaan, dan penguasaan).

Keterpenuhinya harapan-harapan tersebut akan menghasilkan kepuasan pada diri individu tersebut, yang sering disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan kepada beberapa guru SD Negeri di Kecamatan Kertapati diperoleh informasi bahwa:

1. Guru masih kurang puas terhadap manajerial sekolah seperti kepala sekolah hanya menunjukkan guru-guru tertentu saja yang diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan,
2. Beberapa guru mengeluh terkait kelengkapan gaya kepemimpinan belum ditanggapi dengan serius sehingga berdampak pada turunnya semangat guru dalam menjalankan tugasnya,
3. Ketidakpuasan guru terhadap harapannya berdampak pada disiplin kerja, guru yang merasa harapan dan kebutuhannya tidak dipenuhi akan cenderung berperilaku tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemui oleh peneliti yaitu,

1. Masih ada guru yang belum memaksimalkan kinerja kerjanya di sekolah
2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Kertapati masih beragam, ada yang bersikap acuh tak acuh kepada bawahan, ada yang mengedepankan partisipasi bawahan saat mengambil keputusan, dan ada yang menyerahkan semua keputusan pada para bawahan.
3. Masih ditemukannya guru yang berperilaku tidak disiplin yang dikarenakan ketidakpuasannya terhadap manajerial disekolah.
4. Sarana dan prasana yang kurang memadai sering membuat proses belajar mengajar menjadi terganggu.
5. Masih terdapat guru yang terlambat masuk ke kelas saat jam pelajaran telah dimulai.
6. Ada beberapa guru yang motivasi kerjanya masih buruk sehingga Kepala Sekolah perlu memperhatikan hal tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh siswa Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kertapati, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 105 orang guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kertapati. Analisis data yang digunakan yakni, uji instrumen, uji prasyarat, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel. Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.247	2.355		.657	.513
1 Gaya Kepemimpinan	.424	.189	.416	2.245	.027
Kepuasan Kerja	.546	.188	.538	2.901	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

$$\text{Persamaan regresi linier } Y = 0,247 + 0,424 X_1 + 0,546 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja guru
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Kepuasan Kerja
- e = eror

Bila diperhatikan persamaan tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar 0,247 angka ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya peningkatan (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja), maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan tetap sebesar 0,247. Kemudian dari persamaan tersebut juga terlihat nilai koefisien (bX₁) sebesar 0,424 angka ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan naik menjadi 0,424. Selanjutnya nilai koefisien (bX₂) sebesar 0,546 angka ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan naik menjadi 0,546. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh searah dengan tanda positif terhadap kinerja kerja. Artinya apabila gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan meningkat dan sebaliknya.

Selanjutnya hasil uji korelasi (r) dan koefisiensi determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,902	3,559

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variabel : kinerja guru

Pada Tabel 2 dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi (r) adalah 0,951 artinya dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang **sangat kuat** untuk meningkatkan variabel kinerja guru se Kecamatan Kertapati. Sementara untuk uji Koefisien determinasi (R²) menurut Ghozali (2016) pada intinya tujuan uji tersebut untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa R² sebesar 0,904 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 90,4% variabel kinerja kerja, sedangkan 9,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sementara uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel sarana prasarana (X₁), dan disiplin kerja (X₂), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja. Jika t hitung < t tabel maka sarana prasarana dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitupun jika sig > α (0.05), maka sarana prasarana dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan sebaliknya.

**Tabel 3. Uji t
Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,657	0,513
Sarana prasarana	2,245	0,027
Disiplin kerja	2,901	0,005

a. Dependent Variable: Hasil belajar

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3. diketahui nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,245 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,660, (2,245 > 1,660) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 (0,027 < 0,05). Kesimpulan yang dapat diambil adalah **H₁ diterima**. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati dapat diterima. Selanjutnya nilai sebesar t_{hitung} sebesar 2,901 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,660, (2,901 > 1,660) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,005 (0,005 < 0,05). Kesimpulan yang dapat diambil adalah **H₂ diterima**. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati dapat diterima. Sementara hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji F (Simultan)

F	Sig
481,625	.000 ^b

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2024

Dari hasil uji F diperoleh : nilai F hitung > F tabel ; $481,625 > 2,60$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yang berarti “gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja siswa SD se Kecamatan Kertapati”.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru se Kecamatan Kertapati

Hasil uji regresi dan uji t menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 86,4% terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bahrin (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 4 Wira Bangsa bergaya otokratis, sedangkan kepala sekolah SMA Negeri 3 Meulaboh bergaya demokratis; (2) kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 4 Wira Bangsa dan SMA Negeri 3 Meulaboh mampu meningkatkan kinerja guru di masing-masing sekolah; (3) respon guru terhadap pendekatan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 4 Wira Bangsa dan SMA Negeri 3 Meulaboh cukup baik.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati terbukti, hal ini dapat diartikan bahwa semakin lengkap dan memadainya gaya kepemimpinan yang dimiliki sebuah sekolah maka semakin tinggi kinerja kerja siswa SD Negeri 19 Kota Palembang. Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang menunjang guru untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja kerjanya, Semakin baik gaya kepemimpinan sebuah sekolah maka semakin baik pula kinerja kerja yang akan dihasilkan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru se Kecamatan Kertapati

Hasil uji regresi dan uji t menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 85,7% terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru se Kecamatan Kertapati akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mayasari (2021), yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung dengan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0,512. Selain itu R² sebesar 0,626 pada taraf signifikan 5%.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang guru dalam memandang dan menjalani pekerjaannya. Apabila guru senang terhadap pekerjaannya, maka guru tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dengan kondisi semacam itu maka guru akan dengan sadar bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja kerja yang baik.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja guru se Kecamatan Kertapati

Hasil uji regresi dan uji F menunjukkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Dan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 90,4% terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja kerja akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gusman (2017), yang menyebutkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diasumsikan bahwa Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terwujud dengan baik maka kinerja guru akan meningkat pula. Dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika, kepala sekolah akan menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerjasama, bantuan, dukungan, atau sumber-sumber daya, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai.

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru diantaranya yakni dengan melakukan, rapat kerja, mengevaluasi gaya kepemimpinan, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan maupun seminar.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati.
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Kertapati.

DAFTAR REFERENSI

- Bahrin, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 14(1), 32.
- Daryanto. (2016). *Konsep Dasar Manajemn Pendidikan di Sekolah*. Gava Media.
- Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., & Shaw, J. B. (2016). Human Resource management. In *Biztantra* (12th ed.). Mc Graw-Hill Irwin.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Gusman, H. E. (2017). *Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan*. 2, 293–301.
- Hidayat, R. (2019). *Buku Ilmu Pendidikan Konsep, Teori dan Aplikasi* (C. Wijaya (ed.)). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

- Lasmono, S. (2020). Manajemen Hubungan Lembaga Pendidikan Dengan Masyarakat. In *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)*.
- Mayasari AS, S. N., Isjoni, I., & Hadriana, H. (2021). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Gugus Flamboyan Kecamatan Bangkinang Kota. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.42-49>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.
- Widagdo, S., Mauliyda, M. A., & R, K. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. *Mandala Press*, 42.