

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP. KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA SEMARANG

Widi Setianah¹, Eko Handoyo², Fathur Rokman³

¹Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

²Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

³Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

[¹widisetiana@students.unnes.ac.id](mailto:widisetiana@students.unnes.ac.id)

[²eko.handoyo@mail.unnes.ac.id](mailto:eko.handoyo@mail.unnes.ac.id)

[³fathurrokhman@mail.unnes.ac.id](mailto:fathurrokhman@mail.unnes.ac.id)

ABSTRACT

Teacher performance is still low. Many factors affect teacher performance, both internal and external. Many theories explain the relationship between these factors and teacher performance. The objectives of this study are (1) to analyze the influence of leadership style on teacher performance, (2) to analyze the influence of job satisfaction on teacher performance, (3) to analyze the influence of leadership style and job satisfaction together on teacher performance. Quantitative research approach with survey method. Type of correlational research. The research population is 3646 teachers and the research sample is 360 teachers. Data collection with questionnaires. Data analysis techniques with descriptive data analysis, prerequisite tests including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests including simple and multiple linear regression. The results of the study indicate that: 1) leadership style affects teacher performance by 74.5%, with the regression equation $\hat{Y} = 12,179 + 0.766X_1$ with a correlation coefficient value of 0.820. 2) job satisfaction influences teacher performance by 78.6%, with the regression equation $\hat{Y} = 0.769 + 0.698X_2$ with a correlation coefficient value of 0.830. 3) leadership style and job satisfaction influence teacher performance by 78.5%, with the equation $\hat{Y} = 2.351 + 0.539 X_1 + 0.478 X_2$. Then the correlation coefficient value r is 0.888. The conclusion of this study is that leadership style and job satisfaction influence teacher performance by 78.5%.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Teacher Performance

ABSTRAK

Kinerja guru masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik internal dan eksternal. Banyak teori yang menjelaskan hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (2) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 3646 guru dan sampel penelitian 360 guru. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan

analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 74,5%, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 12.179 + 0,766X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,820. 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78,6%, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,769 + 0,698X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,830. 3) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78,5%, dengan persamaan $\hat{Y} = 2,351 + 0,539 X_1 + 0,478 X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,888. Simpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78,5%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, yang menjadi kunci untuk menghadapi tantangan global saat ini. Dalam konteks ini, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai proses transfer ilmu, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk karakter dan nilai-nilai yang diperlukan oleh peserta didik. Berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP, 2023) Pasal 1, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri secara aktif. Pendidikan yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam membangun masyarakat yang berpengetahuan,

berkarakter, dan mampu bersaing di tingkat global.

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan formal, guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan kualitas hasil belajar siswa dan keberhasilan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Tugas guru adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik. Kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan

berupa ilmu pengetahuan. Guru hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar. Sebagaimana dijelaskan dalam (Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru, 2022) menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam (Permen PANRB Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru, 2024) menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan guru tidak terlepas dari cara guru bekerja. Guru dituntut agar selalu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru yaitu kemampuan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok guru sebagai pengajar maka untuk mendapatkan hasil belajar peserta didik yang tinggi diperlukan kinerja guru yang tinggi pula. Kinerja guru yang baik akan sangat menentukan pada kualitas hasil pembelajaran peserta didik karena guru yaitu pihak yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah (Sawianti, 2019).

Menurut (Priansa, 2018) memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Kinerja guru dapat dikatakan pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya beserta dengan tugas tambahan yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran sebagai tenaga yang profesional guru harus dapat menguasai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Guru harus menguasai ketiga komponen tersebut, dengan menguasai ketiga komponen tersebut kinerja guru dapat terukur dan diketahui.

Guru sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan arahan dan aturan dari sekolah namun masih banyak guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari permasalahan dalam proses perencanaan bahwa guru SMP Negeri di Kota Semarang belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap karena guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru, sehingga guru yang mengumpulkan, Silabus 63%, Alur Tujuan Pembelajaran (ATP) 71%, dan Modul Ajar 78%. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kinerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang (Sumber data: Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2025). Melihat perangkat pembelajaran yang belum lengkap menyebabkan munculnya permasalahan dalam pelaksanaan pembelajaran bahwa guru tidak menyesuaikan antara perangkat pembelajaran dengan kegiatan pembelajaran di kelas sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai. Permasalahan juga muncul dalam kegiatan evaluasi pembelajaran yaitu guru hanya memberikan tugas tanpa melihat kesesuaian dengan tahap

tingkatan anak dan tidak sesuai dengan modul ajar.

Perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala sekolah terhadap guru agar dapat memperbaiki kinerja guru. Kinerja guru dapat dikatakan bermutu bila menghasilkan karya yang baik dan dapat menghantarkan peserta didik untuk dapat meraih prestasi. Hasil kerja dan karya yang bermutu dapat terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu. Guru perlu mendapatkan dorongan dan arahan dari berbagai pihak untuk dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermutu. Peran kepala sekolah sangat berperan penting untuk peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Senada dengan pernyataan (Mulyasa, 2019) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi peningkatan kinerja mengajar guru, maka seluruh sumber daya yang dimiliki dapat tergerakkan dengan baik termasuk

kinerja mengajar guru. Dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pendidik yang baik bagi warga sekolah, khususnya bagi guru dalam menjalankan kinerja mengajar guru. Kepemimpinan tersebut harus mampu memberi semangat atau memotivasi kepada para bawahannya dengan cara memberikan inspirasi kreativitas mereka dalam bekerja. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mempraktikkan inovasi-inovasi, mampu memberdayakan seluruh bawahannya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keahlian dan kemampuan bawahannya.

Menurut (Mulyasa, 2019) kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif dalam lingkungan sekolah. Pendekatan ini memusatkan perhatian pada pengembangan potensi guru dan siswa melalui inspirasi, motivasi, serta pengembangan visi bersama. Kepala sekolah mendorong guru dan siswa untuk melampaui batasan diri mereka

sendiri dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan memberikan dukungan, dorongan, dan pengakuan terhadap prestasi yang baik, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan sekolah yang berorientasi pada pencapaian prestasi dan perkembangan potensi individu.

Kepemimpinan kepala sekolah juga menekankan pada pembangunan hubungan interpersonal yang kuat antara kepala sekolah, guru, siswa, dan anggota staf lainnya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dapat memotivasi guru dan siswa untuk berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang menyatakan bahwa “masih ditemukan kepala sekolah yang kurang inspiratif dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah kurang memiliki strategi dalam menganalisis peluang dan tantangan yang dihadapi. Kemudian kepala sekolah kurang menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi

nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan (Wawancara Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2025). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto, 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kinerja organisasi.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti penghargaan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta peluang pengembangan diri. Guru yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, berkomitmen pada tugas, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang atas pekerjaannya yang bisa dipengaruhi oleh supervisi, kondisi kerja dan lingkungan kerja. (Kulsum, 2019). (Suparyadi, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang positif yang didasarkan pada hasil

evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kota Semarang secara umum sudah baik. Guru juga diberi kesempatan untuk mengembangkan profesi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar. Rekan kerja antar guru juga saling mendukung baik dalam hal yang bersifat pekerjaan ataupun pribadi, seperti mengunjungi yang sakit dan yang mempunyai hajat

keluarga. Namun dalam hal pengawasan, beberapa guru masih merasa bahwa kepala sekolah kurang komunikatif dan kurang terbuka dengan guru, sehingga guru merasa kurang diperhatikan oleh kepala sekolah, padahal kepala sekolah yang berperan sebagai pimpinan harus memperhatikan bawahannya (Sumber: Wawancara Guru SMP Negeri di Kota Semarang Tahun 2025). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hafiza Safia Shaukat, 2023) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Mengingat pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan, serta pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui penguatan kepemimpinan yang efektif dan penciptaan kondisi kerja yang memuaskan bagi para guru.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional (Sugiyono, 2022). Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru berjumlah 3646 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling* yang berjumlah 360 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki tiga instrumen kuesioner yang dibuat berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabelnya. Instrumen yang sudah di buat kemudian di uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan hasil Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 42 pernyataan, Variabel kepuasan kerja terdiri dari 30 pernyataan, dan variabel kinerja guru terdiri dari 36 pernyataan. Setelah valid dan reliabel dilaksanakan penelitian. Data hasil penelitian dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, multikolinearitas, linieritas, heteroskedastisitas, Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji t, dan uji F

dan uji struktural. Peneliti menggunakan software SPSS 25 dalam mengolah data hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1 Korelasi Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Guru
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	360	360
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.820**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	360	360

Hasil analisis korelasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,820. Kemudian hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 12,179 + 0,766 X_1$. Hasil uji t parsial

menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0.10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,523 > 1.649949$) maka variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 2 Uji Sumary Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.745	.736	6.986

Nilai *R Square* sebesar 0,745 Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 74,5% sedangkan 25,5% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian nilai r_{hitung} sebesar 0,820 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3 Korelasi Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Guru

		Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	360	360
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.830**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	360	360

Hasil analisis korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,830. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,769 + 0,698 X_2$. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu $0,000 < 0.10$ sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,165 > 1.649949$) maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 4 Uji Sumary Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.786	.772	6.300

Nilai R Square sebesar 0,786 nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 78,6% sedangkan 21,4% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,830 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,351 + 0,539 X_1 + 0,478 X_2$. Hasil uji t parsial menunjukkan Nilai $t_{hitung} X_1$ terhadap Y sebesar 2,310 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.649949. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,310 > 1.649949$) maka variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variable kinerja guru. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 2,736 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.649949. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,736 > 1.649949$) maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Tabel 5 Uji Summary Gaya
Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.785	.786	5.578

Nilai R Square sebesar 0,785 Nilai tersebut menunjukkan variasi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama sebesar 78,5% yang berarti koefisien determinasi variabel termasuk kategori sangat kuat. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,888 yang berarti koefisien korelasi variabel termasuk kategori sangat kuat.

E. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dapat diketahui dari hasil nilai r_{hitung} sebesar 0,820 termasuk dalam kategori sangat

kuat. Kemudian persamaan regresi $\hat{Y} = 12.179 + 0.766 X_1$ selanjutnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,523 > 1.649949$) dan hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 74,5%.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dapat diketahui dari hasil nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,830 termasuk dalam kategori sangat kuat. Kemudian dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 0,769 + 0,698 X_2$. Selanjutnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,165 > 1.649949$) dan hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 78,5%.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang di ketahui dari nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,888. Kemudian dengan persamaan nilai regresi $\hat{Y} = 2,351 + 0,539 X_1 + 0,478 X_2$ dan hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 78,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sawianti, I. d. (2019). Pengaruh Sarana Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1-7.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutanto, P. &. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Teacher Performance in Indonesian Schools. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* , 61-69.
- Kulsum, U. d. (2019). *Pengantar Psikologi Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suparyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hafiza Safia Shaukat, M. A. (2023). Impact Of Transformational Leadership on Job Satisfaction: A Mediating Role Of School Climate In School Teachers of Pakistan. *Journal of ISOSS* , 17-34.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP, I. (2023). Nomor 57 Tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). *Pemerintah Republik Indonesia* (p. 12). Indonesia: Pemerintah Republik Indonesia.
- Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru, I. (2022). Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru . *Permendikbudristek* (p. 11). Indonesia: Permendikbudristek.
- Permen PANRB Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru, I. (2024). Permen PANRB Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru . *Permen PANRB* (p. 10). Indonesia: Permen PANRB.