

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Pekanbaru

Lisna Della¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhaammadiyah Riau

Corresponding author: 200304296@student.umri.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of transformational leadership, work discipline and job satisfaction on teacher performance. This research uses quantitative methods and uses a Likert scale as measurement. The population used in this research were teachers at SMK Negeri 4 Pekanbaru. The research sample was 77 respondents. Data collection was carried out through questionnaires distributed to teachers at SMK Negeri 4 Pekanbaru using a saturated sampling technique. Data testing uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and determination tests with the help of SPSS 20 software. The results of this research show that transformational leadership does not have a positive and significant effect on teacher performance, work discipline has a positive effect and significant effect on teacher performance, and job satisfaction does not have a positive and significant effect on teacher performance.

Keyword : Transformational Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction, and Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 4 Pekanbaru. Sampel penelitian yaitu 77 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang disebarakan pada guru SMK Negeri 4 Pekanbaru dengan teknik sampel jenuh. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru.

Introduction

Pada zaman sekarang ini dunia pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan merupakan upaya dasar menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, pengetahuan umum yang diperlukan masyarakat berdasarkan hukum (Daryanto 2013). Dalam menciptakan pendidikan memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu bersaing secara global. Suatu negara dapat diukur dari tingkat sumber daya manusianya, dan besar kecilnya sumber daya manusia diukur dari tingkat pendidikan warganya (Damanik, 2019).

Sebagaimana sejalan dengan Astuti (2017) yang mengatakan kemajuan suatu bangsa dilihat dari tingkat mutu pendidikannya, jika generasi penerus bangsa tidak memiliki pendidikan yang baik maka akan memprihatinkan masa depan dari bangsa tersebut. Oleh karena itu, pendidikan menjadi peran penting bagi suatu negara.

Sekolah sebagai lembaga alternatif pendidikan, memiliki tugas untuk meningkatkan pendidikan dengan cara menciptakan kualitas pendidik dan tenaga pendidik agar mampu mengembangkan dan meningkatkan komitmen dalam melakukan pembelajaran. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak bisa menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan visi dan misi di dalam sekolah maupun dalam proses pembelajaran. Salah satu sumber daya manusia di sekolah ada guru. Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Suprihatiningrum 2014). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, guru harus memberikan performa kinerja yang baik. Kinerja berkaitan erat dengan apa yang telah guru lakukan dan bagaimana kegiatan tersebut mempengaruhi proses belajar siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Siemze *et al.*, (2022) kinerja guru adalah perilaku yang berkaitan dengan proses mengajar di dalam kelas dengan kesungguhan dan partisipasi secara maksimal dalam menjalankan tugas yang akan terlihat dari pada prestasi belajar siswa.

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan guru selama mengajar di depan kelas berdasarkan kriteria tertentu dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik dan pengajar (Ahmad 2016). Dalam menetapkan tujuan organisasi, SMK Negeri 4 Pekanbaru harus memperhatikan pegawainya, apakah guru yang ada dapat melaksanakan tujuan organisasi dengan baik dan tepat waktu. Pencapaian tujuan memerlukan program kerja yang baik sejalan dengan visi dan misi organisasi, serta efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di SMK Negeri 4 Pekanbaru, ditemukan kinerja guru di sekolah masih belum maksimal dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin menjadi motor berjalannya organisasi, sehingga dalam hal ini seorang pemimpin memiliki tugas yang cukup berat. Dimana ia harus berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah (Juwantini, Rochman, and Edy 2022). Kepala sekolah harus bisa menjadi panutan bagi guru dan seluruh warga yang ada di sekolah. Hal ini sependapat dengan yang disampaikan oleh Yeni *et al.*, (2019) mengatakan kepala sekolah sebagai tenaga yang menjadi penggerak harus mampu mendorong, membimbing para guru menuju perkembangan yang berkesinambungan sehingga para guru dapat melaksanakan tugas atau kinerjanya dengan hasil yang memuaskan.

Budiwibowo (2016) mengatakan ada berbagai model kepemimpinan dalam manajemen sekolah, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Triyono (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan solusi dan alternatif baru yang lebih mendasar untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam suatu organisasi dengan melibatkan peran

pemimpin dan bawahan, sekaligus disatukan dalam ikatan moral dan emosional dengan visi dan misi yang sama berdasarkan konsep nilai dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menjadi gambaran sebagai gaya kepemimpinan yang kharismatik, memiliki visi, membangkitkan, empatik, menginspirasi, dan memotivasi pegawai untuk berkembang lebih jauh dan mencapai kinerja tingkat tinggi yang melebihi perkiraan sebelumnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Barnawi dan Arifin (2014) mengemukakan disiplin mengandung arti gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Sikap disiplin mendorong guru untuk bekerja sesuai dengan dan peraturan serta prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum jam kelas berakhir adalah salah satu contoh untuk membangkitkan semangat siswa dalam belajar. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengharuskan PNS untuk datang bekerja dan menaati aturan jam kerja. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa kewajiban “masuk kerja dan menaati peraturan waktu kerja” berarti bahwa setiap pegawai negeri sipil wajib datang, melaksanakan tugasnya, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum di dalam jam kerja dinas. Jika berhalangan hadir memberitahukan kepada pihak pejabat yang berwenang (Jumriah 2022). Oleh karena itu, kedisiplinan sangat penting karena menunjukkan seberapa besar seorang guru dapat menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Arifin and Rizana 2024).

Selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Agustini (2019) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Kepuasan kerja seseorang bersifat relatif dan tidak sama antara satu dengan yang lain, sehingga kepuasan kerja harus sesuai dengan panduan atau pedoman yang ada dan perlu diatur. Menurut Luthans *et al.*, (2007) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan kerja.

Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan, gaji, peluang promosi, rekan kerja, dan lingkungan kerja di sekolah bisa memberikan rasa nyaman dan senang (Ihsan et al. 2021). Dengan perasaan kerja yang menyenangkan, membanggakan, gaji yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif maka secara otomatis akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seorang guru dalam menjalani profesinya.

Research Methods

Penelitian dengan metode kuantitatif yang dilakukan di SMK Negeri 4 Pekanbaru yang beralamat di Jl. Purwodadi-Panam, Kelurahan Sidomulya Barat, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Pengambilan sampel dengan metode *sample jenuh* atau sensus dengan sampel 77 guru. Metode pengumpulan dengan data primer dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dan observasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kemudian diisi oleh responden yang

berhubungan dalam penelitian ini yaitu guru SMK Negeri 4 Pekanbaru. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS 20.

Result and Discussions

Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 20. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian. Nilai ini merujuk pada rata-rata (mean) dan simpangan (standar deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y), kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan transformasional (X1)	77	32	60	51,88	6,464
Disiplin Kerja (X2)	77	30	45	40,04	4,232
Kepuasan Kerja (X3)	77	45	75	62,19	8,848
Kinerja Guru (Y)	77	30	45	40,35	3,983
Valid N (listwise)	77				

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32, nilai maximum 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 51,88 dengan standar deviasi 6.464. Nilai rata-rata dan standar deviasi Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 30, nilai maximum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 40.04 dengan standar deviasi 4.232 Nilai rata-rata dan standar deviasi disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum 45, nilai maximum 75 dan nilai rata-rata (mean) 62.19 dengan standar deviasi 8.848. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum 30, nilai maximum 45 dan nilai rata-rata (mean) 40.35 dengan standar deviasi 3.983. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat

penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.849	0.2257	Valid
	X1.2	0.871	0.2257	Valid
	X1.3	0.829	0.2257	Valid
	X1.4	0.825	0.2257	Valid
	X1.5	0.900	0.2257	Valid
	X1.6	0.869	0.2257	Valid
	X1.7	0.822	0.2257	Valid
	X1.8	0.867	0.2257	Valid
	X1.9	0.867	0.2257	Valid
	X1.10	0.841	0.2257	Valid
	X1.11	0.869	0.2257	Valid
	X1.12	0.863	0.2257	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.764	0.2257	Valid
	X2.2	0.803	0.2257	Valid
	X2.3	0.771	0.2257	Valid
	X2.4	0.779	0.2257	Valid
	X2.5	0.784	0.2257	Valid
	X2.6	0.716	0.2257	Valid
	X2.7	0.852	0.2257	Valid
	X2.8	0.824	0.2257	Valid
	X2.9	0.875	0.2257	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.779	0.2257	Valid
	X3.2	0.830	0.2257	Valid
	X3.3	0.815	0.2257	Valid
	X3.4	0.816	0.2257	Valid
	X3.5	0.603	0.2257	Valid
	X3.6	0.757	0.2257	Valid
	X3.7	0.768	0.2257	Valid
	X3.8	0.865	0.2257	Valid
	X3.9	0.850	0.2257	Valid
	X3.10	0.796	0.2257	Valid
	X3.11	0.836	0.2257	Valid
	X3.12	0.843	0.2257	Valid

X3.13	0.799	0.2257	Valid
X3.14	0.769	0.2257	Valid
X3.15	0.769	0.2257	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.717	0.2257	Valid
	Y.2	0.760	0.2257	Valid
	Y.3	0.767	0.2257	Valid
	Y.4	0.801	0.2257	Valid
	Y.5	0.864	0.2257	Valid
	Y.6	0.787	0.2257	Valid
	Y.7	0.818	0.2257	Valid
	Y.8	0.829	0.2257	Valid
	Y.9	0.815	0.2257	Valid

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $n-3 = 77-3 = 74$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,2257. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.966	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.925	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.954	0.60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.926	0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,966, disiplin kerja sebesar 0,925, kepuasan kerja sebesar 0,954, kinerja guru sebesar 0,926 yang berarti data tersebut reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,66858164
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,082
	Negative	-,089

Kolmogorov-Smirnov Z	,780
Asymp. Sig. (2-tailed)	,577
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov diperoleh nilai signifikan $0,577 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

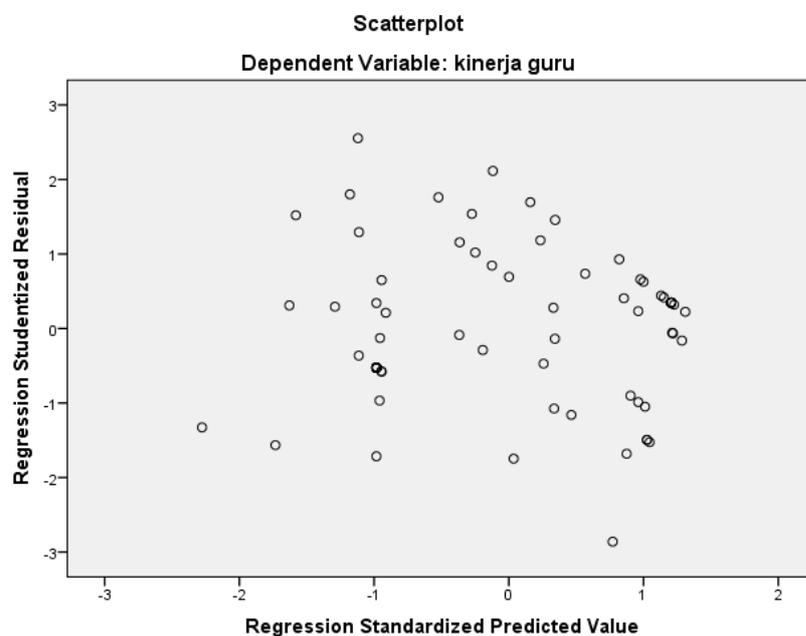
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,629	2,033		2,277	,026		
1 kepemimpinan transformasional	,096	,096	,145	1,009	,317	,249	4,015
disiplin kerja	,698	,104	,713	6,735	,000	,458	2,182
kepuasan kerja	-,025	,075	-,045	-,333	,740	,280	3,571

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai Tolerance. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,629	2,033		2,277	,026
	kepemimpinan transformasional	,096	,096	,145	1,009	,317
	disiplin kerja	,698	,104	,713	6,735	,000
	kepuasan kerja	-,025	,075	-,045	-,333	,740

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,629 + 0,096 X_1 + 0,698 X_2 + -0,025 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 4,629 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja) maka kinerja guru tetap menghasilkan nilai sebesar 4,629 atau dengan kata lain jika variabel X₁, X₂ dan X₃ sama dengan 0 maka tetap menghasilkan 4,629.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,096 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,096 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,698 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,698 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X₃) sebesar -0,025 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar -0,025 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Tabel 1
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791a	,625	,610	3,743

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional
 b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,610 yang artinya adalah sebesar 61% variabel kinerja guru (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,629	2,033		2,277	,026
	kepemimpinan transformasional	,096	,096	,145	1,009	,317
	disiplin kerja	,698	,104	,713	6,735	,000
	kepuasan kerja	-,025	,075	-,045	-,333	,740

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dilihat masing-masing nilai Thitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai Ttabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi (0,05) dengan rumus $T_{tabel} = (a:2;n-k-1) = t(0,025;77-3-1) = t(0,025;73) = 1,993$

1. Variabel X1 nilai Thitung sebesar 1,009 < Ttabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,317 > 0,05. Maka H1 ditolak dan Hipotesis yang diterima adalah H0 yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel X2 nilai Thitung sebesar 6,735 > Ttabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel X3 nilai Thitung sebesar -0,333 < Ttabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,740 > 0,05. Maka H1 ditolak dan hipotesis yang diterima

adalah H_0 yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $1,009 < T_{tabel}$ $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,317 > 0,05$, hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja guru. Masih ada beberapa faktor lain yang kemungkinan berperan dalam meningkatkan kinerja guru seperti motivasi kerja guru, pengembangan karir, pembagian kerja dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini di dukung dan sesuai dengan pendapat Rofikoh (2022) dan Juwanti *et al.*, (2022) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel disiplin kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $6,735 > T_{tabel}$ $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja seorang guru, maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan variabel penting yang patut diperhatikan dalam memprediksi kinerja guru. Disiplin kerja harus ditingkatkan secara maksimal karena berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan Musyarofah *et al.*, (2021) dan Hadiati (2018) yang memperoleh hasil bahwa terdapat positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel kepuasan kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $-0,333 < T_{tabel}$ $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,740 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal tersebut yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya belum memberikan adanya pengaruh terhadap kinerja guru ketika sedang melaksanakan pekerjaannya di sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan Pala'langan (2021) dan Julianti (2018) yang menyatakan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti fasilitas yang kurang

memadai dikarenakan pekerjaan dilakukan dari rumah serta beberapa kendala lainnya yang mungkin menjadi penyebab kurangnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di dalam bekerja saat ini.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru. Artinya kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini baik buruknya kepemimpinan transformasional di dalam sekolah tidak akan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru. Artinya penerapan disiplin kerja oleh guru di sekolah memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja guru di sekolah. Semakin baik disiplin kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru. Artinya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya belum memberikan adanya pengaruh terhadap kinerja guru ketika sedang melaksanakan pekerjaannya di sekolah.

References

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by A. Ihdina. Medan: UII Press.
- Ahmad, Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Arifin, Sufyan, and Dani Rizana. 2024. "Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja." Vol. 7 No 1:14–25.
- Astuti, Putri Yuni. 2017. "Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Dumai." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1):1090–1104.
- Barnawi, and Mohammad Arifin. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Budiwibowo, Satrijo. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun." *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran* 4(02):119–32. doi: 10.25273/pe.v4i02.312.
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi Guru Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Ihsan, Muhammad, Syukril Jamil Harahap, Husniati, Dayatullah, and Masrida.

2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3(2):213–24. doi: 10.30743/jmb.v3i2.4274.
- Jumriah. 2022. "Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Di Sekolahmenengah Kejuruan Negeri 1 Barru." *Journal of Food Science* 76(8):28. doi: 10.1111/j.1750-3841.2021.02348.x.
- Juwantini, N., T. Rochman, and S. Edy. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 2(2):36–42.
- Luthans, Fred, Shekar Purnawati, and Vivin Andhika Yuwono. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Rofikoh, Lutfi. 2022. "Pengaruh Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP Negeri 1 Sruweng Lutfi." 1–8.
- Siemze, Joen, Purnamawati, and Amiruddin. 2022. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Triyono, Urip. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: DeePublisher.
- Yeni, Alice, Verawati Wote, and Jonherz Stenlly Patalatu. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." 3(4):455–61.