

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,
KREATIVITAS GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE-KECAMATAN
TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

Iseu Widiartina¹, Ahmad Suriansyah², Aslamiah³
Universitas Lambung Mangkurat,^{1,2,3}
hwidiartina1980@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, kreativitas kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini dari seluruh guru SMP se-Kecamatan Tanjung dengan jumlah guru 148 orang, dan ukuran sampel ditentukan sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang disebarluaskan secara kepada sampel. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana, dan regresi berganda dengan menggunakan *SPSS Window Version 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, kreativitas kerja terhadap kinerja guru, kepuasan kerja terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kreativitas kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Simpulan, ada hubungan antara kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, kreativitas kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between principals' transformational leadership, teacher work creativity, and teacher job satisfaction and performance in junior high schools in Tanjung District, Tabalong Regency. This research approach is quantitative. The population of this study consisted of all junior high school teachers in Tanjung District, with a total of 148 teachers, and the sample size was 110 people. The data collection technique uses a questionnaire distributed widely to the sample. Analysis of research results using descriptive statistics, simple regression, and multiple regression using SPSS Window Version 25. The research results show that there is a relationship between the transformational leadership of school principals on teacher performance, work creativity on teacher performance, job satisfaction on teacher performance, transformational leadership principals on work creativity, principals' transformational leadership on job satisfaction, principals' transformational leadership on teacher performance through job creativity, transformational leadership on teacher performance through job satisfaction. In conclusion, there is a relationship between the transformational leadership of school principals, teacher work creativity, and teacher

job satisfaction and teacher performance in junior high schools in Tanjung District, Tabalong Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Transformational Leadership, Work Creativity, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai alat strategis dalam meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui Pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki *skill*, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan social dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Sumber daya manusia sangat menentukan peningkatan mutu Pendidikan. Mutu pada peningkatan ditekankan pada peserta didik dan proses yang ada didalamnya. Hasil proses tersebut idealnya akan menghasilkan output yang bermutu. Untuk mencapai mutu tersebut tentu harus melibatkan peran guru selaku pendidik bagian penting dalam pendidikan di sekolah.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian proses Pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawannya. Wibowo (2012), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Huseein (2017), Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012), Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Hal yang terkait kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa, orang tua dan sekolah, sehingga kinerja guru menjadi perhatian semua pihak. Sehingga guru senantiasa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mewujudkan proses pendidikan yang semakin membaik. Begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pendidikan, untuk itu seorang guru harus memiliki kinerja yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Senny (2018), mengemukakan kinerja dapat dipengaruhi oleh sebuah gaya kepemimpinan dari kepala sekolah atau seorang atasan. Menumbuhkan sebuah kinerja yang baik dari guru yang sesuai dengan harapan diperlukan sosok kepala sekolah yang dapat menjalankan perannya dengan profesional. Dalam mengarahkan serta mendukung kegiatan guru pada proses belajar mengajar seorang kepala sekolah merupakan bagian dari system yang memiliki posisi strategis untuk mendukung terlaksananya tujuan tersebut.

Hasil penelitian Arhipen Yapentra (2018), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK swasta Pekanbaru. Tugas dasar pemimpin adalah membentuk dan memelihara lingkungan dimana manusia bekerjasama dalam suatu kelompok yang terorganisir dengan baik, menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharuan, agen

perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika suatu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.

Menurut Suriansyah, et al (2020), guru kreatif ditunjukkan dari cara berfikir kreatifnya. Untuk mengembangkan cara berfikir kreatif, diawali dengan minat guru terhadap sesuatu yang dapat dijadikan referensi dalam pengembangan rencana-rencana pembelajaran sampai pada pelaksanaan proses pembelajarannya. Selain itu minat secara *continue* dalam bidang membaca juga diperlukan, perlunya banyak literatur semisal tentang ensiklopedia, buku-buku sains, produk kreatif. Buku dapat dijadikan untuk memunculkan ide kreatif, di samping menumbuhkan rasa ingin tahu untuk mencoba sampai mencipta produk kreatif sederhana. Locke (2008), menyimpulkan bahwa kreativitas individu adalah pendorong utama peningkatan kinerja bagi pegawai dan organisasi. Karena kemampuannya dalam menghasilkan dan menerapkan metode terkait pekerjaan yang inovatif.

Kepemimpinan transformasioal dapat meningkatkan secara signifikan kegiatan sebuah lembaga karena bentuk kepemimpinan yang memupuk tingkat tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya, sehingga atribut yang ada tertanam dalam kepemimpinan manajemen diri, sehingga pada akhirnya kinerja guru mencapai hasil yang optimal. Hal ini selaras dengan pendapat Burns Northouse (2007), kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Dengan penelitian secara kuantitatif suatu data berupa angka-angka yang dikumpulkan agar dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian *eksplanatory*.

Penelitian *eksplanatory* adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Menurut tingkat eksplanasinya termasuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Tujuan dari *ekplanatory research* adalah untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Tergantung dari tingkat penjelasannya, termasuk studi asosiasi yang tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menguji besarnya pengaruh koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional (X1), kreativitas guru (Z1) dan kepuasan kerja guru (Z2) terhadap kinerja (Y) Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong yang berjumlah 148 yang tersebar dalam 7 sekolah, Dari populasi tersebut telah diambil 108 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* pada taraf signifikan 5%. Untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang kosong maka sampel penelitian ini ditambah menjadi 110. Kemudian setelah jumlah sampel diketahui, selanjutnya pengambilan jumlah sampel dari tiap sekolah dilakukan dengan Teknik *proportionate stratified*

random sampling.

Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, yaitu pertanyaan-pertanyaan telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal pilih oleh responden. Responden tidak dapat memberikan jawaban atau respon lain kecuali yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan instrument dengan beberapa variable sebagai berikut: untuk memperoleh data tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah; untuk memperoleh data tentang kreativitas guru; untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja guru, dan untuk memperoleh tentang kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran data sampel dalam penelitian ini mengikuti atau menyimpang dari sebaran normal. Analisis normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.0. Data dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas data masing-masing variabel.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Kreativitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
N		110	110	110	110
Normal	Mean	81.72	102.26	54.88	47.18
Paramete	Std.	4.107	5.039	3.647	3.352
rs ^{a,b}	Deviation				
Most	Absolute	.103	.061	.113	.103
Extreme	Positive	.068	.060	.075	.103
Differen	Negative	-.103	-.061	-.113	-.088
ces					
Test Statistic		.103	.061	.113	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c	.200 ^{c,d}	.053 ^c	.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel kepemimpinan transformasional, Kreativitas Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja guru memiliki sebaran data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar daripada 0,05.

Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi *Pearson* atau regresi linear. Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.0 dengan teori yang mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Pada Kepemimpinan Transformasi dengan Kreativitas Kerja
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	f	Square	F	Sig.
Kreativitas	Between	(Combined)	1934.388	0	96.719	10.334	.000
Kerja *	Groups	Linearity	1664.400	1	1664.400	177.836	.000
Kepemimpinan		Deviation	269.989	19	14.210	1.518	.098
transformasional		from					
Kepala Sekolah		Linearity					
	Within	Groups	832.966	89	9.359		
	Total		2767.355	109			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, sehingga pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan Kreativitas Kerja dinyatakan bersifat linier.

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas pada Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of		Mean Square	F	Sig.
			Squares	df			
Kepuasan	Between	(Combined)	792.876	20	39.644	4.995	.000
Kerja *	Groups	Linearity	610.181	1	610.181	76.878	.000
Kepemimpin		Deviation	182.695	9	9.616	1.211	.267
an		from					
Transformasi		Linearity					
onal Kepala	Within	Groups	706.397	89	7.937		
Sekolah	Total		1499.273	109			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, sehingga pada hubungan kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dinyatakan bersifat linier.

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas pada Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	776.083	20	38.804	6.656	.000
Guru *	Groups	Linearity	637.774	1	637.774	109.395	.000
Kepemimp		Deviation	138.309	19	7.279	1.249	.239
inan		from					
Transform		Linearity					
asional	Within	Groups	518.872	89	5.830		
Kepala	Total		1294.955	109			
Sekolah							

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, sehingga pada hubungan kepemimpinan Transformasional dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Tabel 5
Hasil Uji Linieritas pada Kreativitas Kerja dengan Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	1058.020	3	46.001	16.697	.000
		Linearity	965.932	1	965.932	350.604	.000
Kreativitas Kerja	Groups	Deviation from Linearity	92.088	2	4.186	1.519	.089
		Within Groups	236.934	6	2.755		
Total			1294.955	109			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, sehingga pada hubungan Kreativitas Kerja dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas pada Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	786.504	15	52.434	9.694	.000
		Linearity	645.578	1	645.578	119.352	.000
Kepuasan Kerja	Groups	Deviation from Linearity	140.926	14	10.066	1.861	.054
		Within Groups	508.450	94	5.409		
Total			1294.955	109			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, sehingga pada hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil analisis uji *path analysis* dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$. Analisis jalur dilakukan dengan metode regresi berganda melalui program SPSS versi 25.

Tabel 7
Hasil Regresi Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kreativitas kerja (ZI)

	Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Constant)		5.656	0,000
Kepemimpinan transformasional	0,882	19.442	0,000

Variabel dependen : Kreativitas Kerja
R = 0,882
R square (R²) = 0,7779
Se = 0,050

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,882 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Kerja. Artinya apabila variabel kepemimpinan Transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka variabel Kreativitas Kerja guru

akan meningkat 0,882 poin. Jadi semakin baik kepemimpinan Transformasional kepala sekolah maka akan meningkatkan Kreativitas Kerja guru disekolah tersebut begitu juga sebaliknya.

Tabel 8
Hasil Regresi Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		2.576	,000
Kepemimpinan_transformasional	,884	19.696	,000

Variabel dependen : Kepuasan Kerja
R = 0,884
R square (R²) = 0,7815
Se = 0,031

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,884 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja. Artinya apabila variabel kepemimpinan Transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka variabel Kepuasan Kerja guru akan meningkat 0,884 poin. Jadi semakin baik kepemimpinan Transformasional kepala sekolah maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja guru disekolah tersebut begitu juga sebaliknya

Tabel 9
Hasil Regresi Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

	Standardized Coefficients Beta	T	ig.
(Constant)		-1.007	,002
kepemimpinan_transformasional	,871	18.437	,000

Variabel dependen : Kinerja guru
R = 0,871
R square (R²) = 0,7586
Se = 0,034

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,871 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara kepemimpinan Transformasional dengan kinerja guru. Artinya apabila variabel kepemimpinan Transformasional kepala sekolah meningkat 1 poin maka variabel kinerja guru akan meningkat 0,871 poin. Jadi semakin baik kepemimpinan Transformasional kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut begitu juga sebaliknya.

Tabel. 10
Hasil Regresi Hubungan Kreativitas Kerja dengan Kinerja guru

	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		-20.478	,001
Kreativitas_kerja	,991	75.888	,000

Variabel dependen : Kinerja guru
R = 0,991
R square (R²) = 0,9821
Se = 0,009

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,991 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara Kreativitas Kerja dengan kinerja guru. Artinya apabila variabel Kreativitas Kerja guru meningkat 1 poin maka variable kinerja guru akan meningkat 0,991 poin. Jadi semakin baik Kreativitas Kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut begitu juga sebaliknya.

Tabel 11
Hasil Regresi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		-8.734	.000
Kepuasan_kerja	,982	54.097	.000

Variabel dependen : Kinerja guru

R = 0,982

R square (R^2) = 0,9643

Se = 0,019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,982 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara Kepuasan Kerja dengan kinerja guru. Artinya apabila variabel Kepuasan Kerja guru meningkat 1 poin maka variable kinerja guru akan meningkat 0,982 poin. Jadi semakin baik Kepuasan Kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,871 dengan t hitung 18,437 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dalam perencanaan, pelaksanaan hingga penilaian pembelajaran. Artinya apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik, maka semakin baik pula kinerja guru/tenaga kependidikan.

Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja para pengikutnya karena kepemimpinan transformasional tidak hanya memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan tetapi juga menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasinya. Aslamiah (2019), menjelaskan bahwa yang dianggap berpengaruh pada kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang dijalankan dengan baik, kepala sekolah tidak memberikan motivasi penuh kepada guru sehingga terkadang guru masih enggan mengembangkan tingkat profesionalnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian James Griffith (2015), *Relation of Principal transformasional leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance*. Risambesy (2017) "*The influence of transformation leadership style, motivation, burnout, toward job satisfaction and employee performance*". Hasturmadi. (2018), pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi dan kepuasan

kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karangayar” dan hasil penelitian Efrilya (2018), “pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar”. Masing-masing menyimpulkan bahwa adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Hubungan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan Kreativitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,882 dengan t hitung 19,442 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan Kreativitas Kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Artinya apabila kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik, maka semakin baik pula Kreativitas Kerja yang dimiliki guru. Kepala sekolah berperan sebagai motivator baik kepada bawahan dan lingkungan sekitarnya. Selain itu, seorang pimpinan harus mempunyai *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi) dimana pimpinan mempunyai waktu untuk berkomunikasi dengan karyawan dan dapat memberikan motivasi pada bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan maksimal.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian Harahap (2019) menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap Kreativitas Kerja. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional dengan Kreativitas Kerja sebesar 0,408 yang artinya terdapat pengaruh langsung dengan kategori sedang. Penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional dengan Kreativitas Kerja adalah sebesar 40,8%.

Hubungan Kepemimpinan transformasional dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,884 dengan t hitung 19,696 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan Kepuasan Kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi guru, karena guru yang memiliki kepuasan kerja akan menyayangi dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan cenderung lebih efektif dan produktif. Peran kepemimpinan instruksional dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Negeri Kabupaten Balangan terlihat dari peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Hubungan Kreativitas Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur antara Kreativitas Kerja guru dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,991 dengan t hitung 75,888 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa Kreativitas Kerja guru ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku. Artinya semakin tinggi

Kreativitas Kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru/tenaga kependidikan. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh kreativitas kerja yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan yang mana dengan kreativitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas hasil pendidikan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur antara Kepuasan Kerja guru dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,982 dengan t hitung 54,097 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja guru ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun sikap dan tingkah laku. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan maka kinerjanya juga semakin baik dan sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja yang dirasakan maka kinerjanya juga semakin tidak baik.

Hubungan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru melalui Kreativitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui Kreativitas Kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,874 dengan t hitung 17,4159 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui Kreativitas Kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dalam kepercayaan dan keterlibatan dalam pengembangan sekolah. Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui Kreativitas Kerja guru perolehan nilainya lebih besar dari nilai perolehan hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

Good dan Brophy Sukmawati & Herawan, (2016), berpendapat bahwa untuk menjadi pembuat kebijakan yang aktif dan untuk mengembangkan pribadi mereka, guru perlu memahami pengetahuan dasar yang mendukung pengajaran, meliputi tidak hanya informasi tentang strategi pembelajaran tetapi juga tentang pengembangan siswa, pembelajaran, dan motivasi. Untuk itu guru perlu meningkatkan '*knowledge* dan *expertise*' mereka secara serius dan keinginan untuk melakukannya sebaik mungkin.

Hubungan Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis jalur antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui Kepuasan Kerja guru diperoleh nilai koefisien jalur 0,868 dengan t hitung 24,9618 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui Kepuasan Kerja guru perolehan nilainya lebih kecil dari nilai perolehan hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sehingga lebih baik hubungan langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

Menurut Sukmawati & Herawan (2016), sebagai konsep kepemimpinan yang fokus pada kegiatan belajar mengajar dan perilaku guru dalam melayani siswa, maka

kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memfokuskan kegiatannya pada upaya peningkatan dan perbaikan komitmen mengajar para gurunya, yaitu dengan mengajak, mendorong, mengarahkan dan memfasilitasi guru dalam mengembangkan kinerjanya. Kepala sekolah yang bersifat instruksional menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya. Kepemimpinan transformasional dan Kepuasan Kerja berkaitan erat dengan produktivitas kinerja dalam sebuah organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong berada pada klasifikasi tinggi, kreativitas kerja berada pada klasifikasi sangat tinggi, dan kepuasan kerja berada pada klasifikasi tinggi. Artinya bahwa guru-guru merasakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah mampu meningkatkan kreativitas kerja guru dan kepuasan kerja guru. Kemudian, kinerja guru berdasarkan pengkategorian penilaian yang mengakomodir Pedoman Penilaian Kinerja berada pada klasifikasi baik. Artinya bahwa guru-guru SMP di Kecamatan Tanjung selama ini sudah bekerja secara optimal dan profesional.

Ada hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja, kreativitas kerja, kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Ada hubungan langsung antara kreativitas kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Ada hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Ada hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kreativitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Ada hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.

DAFTAR PUSTAKA

- Albuni, H. Aslamiah, Rizalie, A. M. (2022). The Effect of Transformational Leadership of the Principal, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 2370-2375.
- Arikunto, S. (2014). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet.3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aslamiah. (2019). *Pendidikan Unggul di Era Revolusi Industri 4.0*. (Aslamiah, Performer). Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia
- Aslamiah. (2019). Teacher Organizational Commitmen in Elementary School: a Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 1.
- Aslamiah, Agustina Irawati, Muhammad Saleh.(2019). Relationship between the Principal Role, Motivation and Satisfaction with the Performance of Elementary School Teachers. *Journal of K6, Education, and Management(J-K6EM)* Vol. 2, No. 2, 2019, pp. 87-96. ISSN 2580-213
- Barnawi & Arifin. (2016). *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Muslim, S.B. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Jakarta: Alfabeta.

- Nainggolan, Siahaan. (2020). Dampak Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG* Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 1-12). <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Nola, Ananda Vitria. (2014). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan dampak kinerja guru di Kota Solok. Vol.2 No. 1, Juni 2014. *Bahan Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan*. Diakses tanggal 18 Mei 2021
- Orabi, A. (2012). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Parhan. (2019). Hubungan Komitmen dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Tesis Tidak Diterbitkan. 2019: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Pratiwi, Elsa Adha. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Skripsi Tidak Diterbitkan. 2018: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, M. N. (2002). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rafiqah, Nasution. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (2) (2015): 126-132 *Jurnal Administrasi Publik* <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-enambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadhona, Ratri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Banjar. Tesis Tidak Diterbitkan. 2019: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Rosalina, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Kerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Sungai Loban dan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Tesis Tidak Diterbitkan. 2015: Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat
- Sagala, S. (2011). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sihombing, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin: Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sukmawati, C & Herawan, E. (2016). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitmen Kerja Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII no. 2
- Suriansyah Ahmad, Tutik Kristiani, Metroyadi. (2019). Instructional leadership, Progressive Professional Development, Work Motivation, and the Assessment Results of Elementary School Teacher Competency. *JOURNAL OF K6, EDUCATION, AND MANAGEMENT* 2019, Vol. 2, No. 3, 234 – 241 <http://dx.doi.org/10.11594/jk6em.02.03.08>
- Suriansyah Ahmad, Pahrudin Ali Hamid, Ngadimun. (2019). The Relationship between Interpersonal and Emotional Intelligence on Teacher Performance. *Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM)* Vol. 2, No. 1, 2019, pp. 71-77. ISSN 2580-2135

- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syalwa. (2020). *Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Banjarbaru Utara*. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Tazkia, H. (2017). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan*. Medan. SKripsi tidak diterbitkan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Warni, Rovida Eva. (2019). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Gugus Merah Delima dan Gugus Blue Sapphire di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar*. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Wagimin. (2014). *Hubungan antara Komitmen Guru dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru pada SMA Negeri se Kabupaten Tabalong*. Tesis tidak diterbitkan. Banjarmasin:Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Wahjosumidjo (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Grafindo
- Wibowo. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, T & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.