

## PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI MARTAPURA

Wini Widiastuti<sup>1</sup>,  
Nila Kesumawati<sup>2</sup>,  
Alhadi Yan Putra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>SMAN 2 Martapura, Ogan Komering Ulu Timur,

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan, PPS Univ. PGRI Palembang

e-mail: [winimpa@gmail.com](mailto:winimpa@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Martapura dengan responden 104 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas, serta data di analisis menggunakan teknik analisis parsial dan simultan dengan menggunakan uji korelasi, signifikansi, uji koefisien determinan, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 29,6% sedangkan 70,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

### ABSTRACT

*The aim of this study was to describe and analyze the influence of principal leadership behavior and job satisfaction on teacher performance together. This study is quantitative and employs the correlational method. This research was conducted at SMA Negeri Martapura for a reliability test. Prerequisite analysis tests used normality tests, linearity tests, and multicollinearity tests, and data were analyzed using partial and simultaneous analysis techniques using correlation tests, significance tests, determinant coefficient tests, and multiple regression analysis. The results showed that there was a significant influence of the principal's leadership behavior and teacher job satisfaction partially and simultaneously on teacher performance by 29.6% while 70.4% was influenced by other factors not included in this study.*

**Keywords:** Leadership Behavior, Job Satisfaction and Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pendekatan penting untuk mengelola kapabilitas, motivasi, pertumbuhan, dan kelembagaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia. Menurut Hamali (2016) SDM adalah aset yang secara aktif berkontribusi pada operasional organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik menunjukkan kinerja dan kapasitas individu untuk memecahkan masalah dalam konteks pekerjaan dan lokasi. Namun, hal ini tidak terlepas dari kejelian dalam memilih pegawai untuk jabatan dan peran tertentu guna mencapai tujuan lembaga.

Semua ini memerlukan kepemimpinan yang efektif karena pemimpin lembaga bertugas memajukan lembaga dan mengarahkan ke tujuan yang ingin dicapai. Namun, ini bukan tugas yang mudah karena pemimpin harus memahami tindakan setiap bawahan. Bawahan berada dalam posisi untuk berkontribusi pada institusi dengan dedikasinya masing-masing. Dengan kata lain, kepemimpinan menentukan apakah seseorang bekerja untuk mencapai tujuan lembaga atau tidak.

Baik secara individu, kelompok, atau di institusi, pemimpin memainkan peran strategis, yaitu: dominan, vital, dan

krusial dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Akibatnya, pemimpin akan selalu terhubung dengan kelompoknya, karena pemimpin tanpa anggota tidak ada gunanya meskipun ia memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik. Menurut Rivai (2003). "Pemimpin yang sukses mampu memimpin atau mengatur lembaga dan mampu memimpin secara efektif untuk mencapai tujuan." Robbins (Fahmi, dkk. 2014) mengklaim bahwa, gaya kepemimpinan saat ini meliputi kepemimpinan manajerial. gaya kepemimpinan suportif yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Gaya kepemimpinan yang mendorong bawahan untuk memperhatikan, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang bersahabat bagi pekerja, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan yang mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat bawahan saat mengambil keputusan.

Selain dari perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang iku mempengaruhi kinerja, karena orang dengan sifat manusiawinya cenderung memiliki kebutuhan yang tidak terbatas (Khan, *et al.*, 2020). Pada akhirnya, apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja terserah mereka. Bergantung pada

nilai-nilai yang dipegangnya, setiap orang mengalami tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut George dan Jones (Priansa, 2014), kepuasan kerja adalah kumpulan pikiran, perasaan, dan keyakinan seseorang tentang bagaimana mereka bereaksi terhadap pekerjaan mereka. Selain pemenuhan jabatan, biasanya ada tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan juga, dimana tempat kerja merupakan bagian vital saat menyelesaikan pekerjaan. Antusiasme karyawan untuk bekerja akan terpengaruh dengan memperhatikan lingkungan kerja yang positif atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi. Danang (2012) menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja menyiratkan segala sesuatu yang mempekerjakan pekerja dan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik menganalisis kinerja guru SMA Negeri di Martapura. Dari hasil pengamatan pada menunjukkan bahwa guru SMA di daerah ini memiliki kinerja yang rendah. Kemungkinan kinerja yang masih rendah ini disebabkan oleh masih lemahnya faktor pendukung. Pada hal kinerja guru dibangun dari persepsinya tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap ((Pratiwiyanti, 2015). Selain itu,

pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ristiana, 2012). Wardani (2014) menyatakan kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen kelembagaan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, semua hasil penelitian terdahulu menemukan kinerja guru yang masih rendah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh banyak variabel, diantaranya adalah komitmen, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan. Dari semua variabel tersebut, peneliti tertarik untuk membuktikan bahwa kinerja guru mendapat pengaruh positif dan signifikan yang disumbangkan oleh perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja. Untuk membuktikan hasil temuan terdahulu, peneliti akan melakukan penelitian kinerja guru melaksanakan tugas pengajaran di SMA Negeri Kecamatan Martapura.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada guru-guru di SMA Negeri Kecamatan

Martapura Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan. Pelaksanaan penelitian dari bulan Mei hingga September 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2018a) metode ini mengidentifikasi efek parsial dan simultan antara variabel yang ada. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara dua atau lebih variabel, yaitu sejauh mana variasi dalam satu variabel terkait dengan variasi dalam variabel lain (Noor, 2012).

Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri di Martapura dengan total 145 orang. Untuk mewakili populasi, maka penelitian dilakukan kepada beberapa orang guru yang dijadikan sebagai sampel. Teknik *simple random sampling* dipakai untuk mengambil sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan *error rate* sebesar 5% (Sugiyono, 2018b). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa jumlah yang dijadikan sampel 104 guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket, melakukan observasi, dan

mencari dokumen yang diperlukan (Sugiyono, 2018). Angket yang berhasil disusun, terlebih dulu divalidasi oleh pakar dalam bidang manajemen pendidikan. Setelah dinyatakan layak, validasi selanjutnya dilakukan uji coba kepada responden percobaan sebanyak 20 orang. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji ketepatan alat ukur dalam kaitannya dengan konsep yang diukur untuk memastikan secara akurat mengukur apa yang perlu diukur (Riduwan, 2007). Pengujian keandalan instrumen ketiga variabel digunakan rumus *Product Moment Correlation* dan *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2018b). Dari hasil pengujian, semua butir yang terdapat dalam masing-masing variabel valid dan reliabel, maka angket dapat digunakan untuk penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi linier sederhana, korelasi linier ganda, diikuti dengan *uji-t* dan *uji F*. *Uji F* atau uji koefisien regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel *dependent* (Kesumawati & Aridanu, 2021). Hasil analisis *regresi*

linier sederhana menggunakan program aplikasi SPSS for window versi 26.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini meliputi tiga variasi. Hipotesis pertama nol pertama ( $H_{01}$ ) “tidak terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja.”

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $X_1$  Terhadap Y**

Ringkasan Model			
Pola	R	R Kuadrat	Di
1	,402 <sup>sebuah</sup>	,262	

- a. Prediktor: (Konstanta), Perilaku Kepe  
 b. Variabel Dependen: Kinerja Guru

Nilai *output* dari *model ringkasan* memperoleh nilai *R* sebesar 0,402, artinya perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan “cukup kuat” dengan kinerja guru. Pengaruh yang disumbangkan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ( $R^2$ ) sebesar 0,262. Artinya perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah SMA di Kecamatan Martapura, 26,2% berkontribusi kinerja guru kepada guru.

**Tabel 2. Hasil Koefisien Analisis Regresi Linier Sederhana Sebagai Variabel  $X_1$  terhadap Y**

Pola	Koefisien yang	Koe fisie	T	

	Tidak Standar		n Stan dar	Se ndiri
	B	Std Kesalahan	Beta	
(Konstan)	1,892	,293		6,000
Perilaku Kepemimpinan	,350	,094	,0402	,000

- a. Variabel Dependen: Kinerja Guru

*Standar estimasi kesalahan* yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,20679, merupakan ukuran variasi nilai yang diprediksi. Pada penelitian ini, standar deviasinya ialah 0,20679. Semakin kecil standar deviasi berarti semakin baik modelnya. Hasil analisis *regresi linier parsial (t-test)* pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan pada tabel 2 di atas.

Berdasarkan tabel 2 nilai koefisien konstanta (*Konstanta*) = 1,892 dan koefisien angka  $X_1 = 0,350$ , sehingga persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 1,892 + 0,350X_1$ . Persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis koefisien memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,452 dan  $t_{tabel}$  adalah 1,892., maka  $t_{count} > t_{table}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Secara parsial perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis nol kedua ( $H_{02}$ ), diasumsikan bahwa tidak kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis *regresi linier* berganda hasilnya dapat sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Penentuan Variabel  $X_2$  Terhadap Y**

Pola	R	R Kuadrat	Dissuain R Kuadrat	Se Kesalahan Estimasi
1	,411	,369	,157	,20592

- Prediktor: (Konstan), Kepuasan Kerja
- Variabel Dependent: Kinerja Guru

Sebagai hasil dari analisis regresi linier sederhana, nilai *output model summary R* sebesar 0,411, menunjukkan kepuasan kerja guru berhubungan “cukupkuat” dengan kinerjanya. Dapat dikatakan bahwa kepuasan guru berhubungan signifikan dengan kinerjanya. *Kesalahan standar estimasi* digunakan untuk mengukur variasi nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini, standar deviasinya ialah 0,20592. Semakin kecil standar deviasi berarti semakin baik modelnya. Analisis koefisien penentuan yang digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh digunakan nilai koefisien determinasi *R Square ( $R^2$ )* sebesar 36,9%. yang artinya kinerja guru

mendapat sumbangan dari kepuasan kerja.

Hasil analisis *regresi linier parsial (t-test)* pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini. Dari tabel 4 dapat diketahui jumlah koefisien konstanta (*Konstanta*) = 1,716 dan koefisien bilangan  $X_2 = 0,382$ , sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 1,716 + 0,382X_2$ .

Selanjutnya, *Se Kesalahan Estimasi* tersebut digunakan untuk menjelaskan apabila kepuasan kerja guru ditingkat sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Analisis Regresi Linier Sederhana Sebagai Variabel  $X_2$  terhadap Y**

Pola	Koefisien yang Tidak Standar		Koe fisie n Standar	t	Se ndiri
	B	Std Kesalahan			
(Konstan)	1,716	,332		5,17	,00
Perilaku Kepemimpinan	,382	,100	,411	4,82	,00

- Variabel Dependen: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien diperoleh  $t_{count} 5,174$  dan  $t_{tabel} 1,716$ , maka  $t_{count} > t_{table}$  yang berarti menolak  $H_0$  dan

menerima  $H_a$ . Berarti secara parsial dan signifikan kepuasan kerja ikut mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis nol ketiga ( $H_{03}$ ) dalam penelitian ini, mengasumsikan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Secara Bersamaan Melawan Y**

Pola	R	R Persegi	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Estimas
1	,544 <sup>sebuah</sup>	,296	276	1,9086

a. Prediktor: (Konstan), Kepuasan Kerja Guru, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis *regresi linier* berganda diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,544 yang berarti pengaruh simultan kinerja guru mendapat pengaruh “cukup” dari perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja. *Kesalahan standar estimasi* berarti mengukur variasi nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini, standar deviasi ialah 1,9086, semakin kecil standar deviasi, semakin baik modelnya.

Analisis koefisien penentuan diperoleh dengan koefisien penentuan  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,296 yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama mampu berkontribusi

terhadap kinerja guru sebesar 29,6%, sedangkan 70,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Analisis *regresi linier* berganda simultan menggunakan uji-F, digunakan untuk menentukan koefisien regresi memiliki pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel dependen (Y). Jika  $sig. > \alpha$  (0,05), maka koefisien regresi tidak signifikan. Jika  $sig. < \alpha$  (0,05), maka koefisien regresi

signifikan. Analisis regresi linier berganda sering disebut sebagai pengujian hipotesis simultan atau uji-F yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Simultan (F-Test)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Pola	Jumlah Kuadrat	Df	Rata-Pers
1	Regresi	1,086	2
	Sisa	2,586	101
	Seluruh	3,672	103

a. Variabel Dependen: Kinerja Guru

b. Prediktor: (Konstanta), Kepuasan Kerja Guru, Perilaku Kepala Sekolah

Berdasarkan perhitungan uji-F, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,904 dan  $F_{tabel}$  1.086. Kriteria uji hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, dan jika sebaliknya  $F_{hitung} <$

$F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak (Prayitno, 2010). Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, atau dapat dikatakan bahwa kinerja guru mendapat pengaruh yang signifikan dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersamaan Terhadap  $Y$  Koefisien<sup>a</sup>**

Pola	Koefisien yang Tidak Standar		Koeffisien Standar	t	Sendiri
	B	Std Kesalahan			
(Konstan)	,873	,387		4,253	,027
Perilaku Kepemimpinan	,313	,087	,359	3,580	,001
	,343	,093	,369	3,580	,000
Kepuasan Kerja	,873			3,677	,000

b. Variabel Dependen: Kinerja Guru  
 Untuk regresi linier berganda digunakan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$  (Kesumawati, 2018). Koefisien persamaan, jika nilai  $b$  positif, maka variabel  $Y$  akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai  $b$  negatif, maka variabel  $Y$  akan berkurang.

Berdasarkan tabel 5 berupa jumlah koefisien konstanta (*Konstanta*) =

0,873 dan koefisien angka  $X_1 = 0,313$  dan koefisien angka  $X_2 = 0,343$ , sehingga persamaan *regresi linier* berganda  $Y = 0,873 + 0,313X_1 + 0,343X_2$ . Selanjutnya persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama menuju kinerja guru. Artinya, apabila nilai koefisien variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai 3.580 dan nilai koefisien variabel kepuasan kerja memperoleh nilai 3.677 nilai positif, maka nilai variabel kinerja guru selalu meningkat, artinya jika semakin tinggi tingkat pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruh kepuasan kerja semakin tinggi pula tingkat pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dan linier berganda ditunjukkan melalui pola teoritis kerangka penelitian, maka kontribusi pengaruh persentase masing-masing variabel, seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Sumbangan Pengaruh Pada M

## B. Pembahasan

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, diasumsikan bahwa “perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja guru.” Hasil analisis memperoleh nilai kontribusi sebesar 26,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah sangat dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru. Hampir semua penelitian berhasil membuktikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. kepala sekolah adalah pejabat profesional dalam mengelola lembaga sekolah serta bertugas mengatur dan mengelola semua sumber daya, lembaga dan bekerjasama dengan komite sekolah, masyarakat, lembaga lain dan pemangku kepentingan yang ada (Basri, 2014). Begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah SMA yang ada di Kecamatan Martapura.

Kepala SMA Negeri yang ada di Martapura adalah pemimpin di masing-

masing lembaga, dan setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Setiap gaya memimpin sedikit banyak menjadi daya pengaruh kepada orang-orang yang ada dipimpinnya. Pengaruh yang dihasilkan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah, dapat berdampak positif maupun negatif. Hal itu tergantung dengan perilaku yang dipertontonkannya kepada para guru, tenaga kependidikan, dan peserta didiknya. Sebagaimana di lembaga pendidikan lainnya, kepala sekolah dengan segenap kemampuannya harus dapat mengembangkan dan mengelola sekolah, memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya termasuk kebutuhan guru, siswa dan warga sekolah (Hendarman, 2018). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian unik yang meliputi kepribadian, kemampuan inti, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumijo, 2015). Puspitasari, *et.al.*, (2020) menyimpulkan temuannya bahwa perilaku kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Faktor lain yang dapat turut serta mempengaruhi kinerja guru ialah kepuasan kerja. Dari hipotesis, diasumsikan bahwa “kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan

kerjanya.” Kinerja guru SMA Negeri di Martapura memperoleh kontribusi sebesar 36,9% kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi kerjanya. Kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Martapura dapat diketahui melalui kegiatannya melaksanakan tugas-tugas pengajaran yang melebihi tugas pokoknya. Seorang guru yang ingin mencapai kepuasan yang tinggi biasanya akan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat, karena ada motif atau tujuan tertentu di balik tindakan tersebut (Sanjaya, 2014). Kinerja guru SMA di Martapura yang ingin mencapai kepuasan terlihat dari ketidakbosan mereka melakukan kegiatan remedial kepada peserta didik yang belum mencapai nilai KKM. Merasa belum sukses apabila siswa yang diasuhnya belum mencapai kompetensi maksimal. Guru selalu mencari model mengajar yang terbaik, yang dapat diterima dan disukai oleh sebagian besar siswa. Kepuasan kerja guru-guru SMA di Martapura ditunjukkan melalui kerja kerasnya dalam memberikan layanan kepada semua *stakeholders*, yaitu peserta didik, orangtua, masyarakat, dan pemerintah. Guru profesional baru akan merasa puas apabila seluruh komponen sekolah mengalami peningkatan dan berkembang dengan baik (Mulyasa,

2017) dalam proses pembelajaran di sekolah.

Hipotesis ketiga diasumsikan bahwa “perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.” Kontribusi yang disumbangkan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 29,6%. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berkontribusi secara simultan pada *performace* guru melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan administratif di sekolah.

Kepala sekolah selaku pimpinan dan guru sebagai tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu pengetahuan, bahan ajar, dan metode, tetapi mampu memuaskan siswa untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas tentang pendidikan (Yuliati, 2018). Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah dan guru harus menjalin kerjasama yang erat dan saling mendukung satu sama lain. Kedua belah pihak harus menyadari posisinya masing-masing. Kepala sekolah selaku pemimpin harus dapat mengarahkan, mensupervisi dan meningkatkan kemampuan guru melalui kegiatan pelatihan pelatihan, mendorong guru agar meningkatkan ilmu pengetahuannya, keterampilannya, serta

membuka hubungan bilateral, bersikap terbuka, dan memberikan tugas secara adil. Temuan sejalan dengan hasil Mardalena, *et.al* (2020), menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik, kompetensi guru terhadap pekerjaan, kontrol akademik dan kemampuan guru. Selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh profesionalitasnya (Hapizoh, *et.al.*, 2020), dan tunjangan profesinya (Kartini & Kristiawan, 2019).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Martapura. Secara parsial dan simultan pengaruh yang didistribusikan oleh kedua variabel berada pada kategori “cukup kuat”, yaitu sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti masih lebih besar, yaitu sebesar 70,4%.

## Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada saudara kerabat teman teman semua yang telah membantu penulis untuk membuat artikel yang berjudul “PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI MARTAPURA”

Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. (2014). *Principal leadership*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danang, S. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Buku Seru.
- Hapizoh., Harapan, E., dan Destiniar. (2020). Pengaruh profesionalisme guru dan pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 5 Nomor 2, Juli – Desember 2020. Halaman 168-174*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Strategi, pengertian manajemen sumber daya manusia: akademik, mengelola karyawan*. Caps (Pusat Layanan Penerbitan Akademik).
- Hendarman dan Rohanim. (2018). *Kepala sekolah sebagai manajer teori dan praktik*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- Fahmi, A. (2014). *HRD syariah: teori dan implementasi*. Jakarta: Perpustakaan Gramedia.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2021). *Statistik parametrik penelitian pendidikan*. Palembang: Noer Fikri.
- Kartini dan Kristiawan. M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 6 Nomor 1, Januari 2019. Halaman 177-191*.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). Interaksi gaya kepemimpinan, perilaku kerja inovatif, budaya lembaga, dan perilaku kewarganegaraan lembaga. *SAGE Terbuka, 10(1)*. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Mardalena, Arafat, Y., dan Fitria, H.

- (2020). Pengaruh supervisi akademik dan kompetensi profesi guru terhadap kinerja guru di sma negeri di kabupaten tanjung raja. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 9 Nomor 1, Juni 2020. Halaman 103-114.*
- Mulyasa. (2017). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Rosdakarya Remaja
- Noor, J. (2013). *Research methodology*. Jakarta: Kencana.
- Pratiwiyanti, I. (2015). *Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sd negeri sekecamatan umbulharjo*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Prayitno, W. (2016). *Memahami analisis statistik data dengan spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priansa, D. (2014). *Kinerja dan profesionalisme guru*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitasari, Y., Tobari., dan Kesumawati. N. (2020). Pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2 Nomor 3, Juni 2020. Halaman 102-117.*
- Ristiana, N. (2012). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di sd/mi kabupaten*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veitzal. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riduwan, (2007), *Skala pengukuran variabel*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2014). *Guru dan siswa dalam interaktif pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode penelitiannya kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2016). *Perilaku lembaga, kepemimpinan & administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Yuliati, E.A. (2018). *Transformational leadership of principals*. Salatiga: Griya Media.