**Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Kulon Progo**

**Jamrut Bayu Setiyono1, Sri Muliati Abdullah2, Nina Fitriana3**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogayakarta1 2 3

Email : [17081757@student.mercubuana-yogya.ac.id1](mailto:17081757@student.mercubuana-yogya.ac.id1)

**ABSTRACT**

Teacher job satisfaction is a condition of positive feelings from a person, to describe the results of a work assessment or work experience. This study aims to determine the perception of transformational leadership style on job satisfaction of state high school teachers in Kulon Progo Regency. The subjects that the researchers used in this study were 85 participants with the characteristics of teachers who had taught at least 1 year and served in the scope of public high schools in Kulon Progo Regency. The research method used is quantitative for the scale used is 2, namely the scale of job satisfaction and transformational leadership style. The data analysis technique used in this research is the product moment correlation of Karl Pearson. The results of the analysis obtained that the correlation coefficient (r) was 0.616, the value of p = 0.000 (p<0.050). These results indicate that there is a positive relationship between perceptions of transformational leadership style and job satisfaction.

Keywords: transformational leadership style, job satisfaction

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja guru adalah adalah kondisi perasaan yang positif dari seseorang, untuk menggambarkan dari hasil penilaian kerja atau pengalaman kerjanya. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Subyek yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumalah 85 partisipan dengan karakteristiknya yakni guru yang sudah mengajar minimal 1 tahun dan mengabdi di lingkup sekolah SMA Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk skala yang digunakan berjumlah 2 yaitu skala kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Teknis analisis data yang digunakan dalam [penelitian ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil analisis yang diperoleh koefisien korelasinya ( r ) sebesar 0,616, nilai p = 0.000 (p<0.050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja

**PENDAHULUAN**

Sekolah menengah atas (SMA) merupakan sebuah jenjang pendidikan yang bisa ditempuh oleh semua warga negara Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945 juga mengamanatkan bahwa seluruh warga negara memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk mengenyam pendidikan (UUD 1945 Pasal 31). Pendidikan sendiri menurut KBBI (2021) memiliki arti sebagai sebuah proses untuk merubah sikap dan tatalaku dari seseorang maupun kelompok melalui cara pengajaran dan pelatihan.

Dalam instansi sekolah terdapat banyak sekali pihak yang terlibat, seperti kepala sekolah, guru, karyawan dan peserta didik. Setiap tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah pasti turut berperan dan memili andil yang sangat penting dalam proses belajar-mengajar di sekolah. Pemimpin utama di sekolah adalah Kepala Sekolah, maka kepala sekolah inilah yang akan menjadi panutan dan suri tauladan bagi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah sendiri merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk menjadi pemimpin di sekolah yang bukan sekolah bertaraf internasional atau yang tidak akan dikembangkan untuk menjadi sekolah bertaraf internasional (Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Pasal 1 Ayat 1).

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan positif yang muncul pada pekerjaan yang dijalani, hasil dari evaluasinya dari pekerjaan yang dijalaninya (Robbins dan Judge dalam Tannady, 2018). Sementara itu menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan sebuah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan. Hal ini dikarenakan setiap orang mempersepsikan bahwa pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku gaya kepemimpinan transformasional akan lebih memiliki tingkat kepuasan yang tinggi (Judge dan bono dalam pareke 2004). Menurut Tichy dan Devanna dalam Jewell & Siegall (1998) Pemimpin transformasional itu adalah pemimpin yang mampu mengenali kebutuhan perusahaan dan mampu membuat perubahan kearah yang lebih baik, pemimpin ini juga visioner dan memiliki komitmen yang bagus terhadap organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan skala yang disusun peneliti berbentuk likert terdiri dari aitem favorable dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), setuju (3), dan sangat setuju (skor 4), kemudian untuk yang unfavorable untuk jawaban sangat tidak setuju (skor4), tidak setuju (skor3), setuju (skor2), sangat setuju (skor1) berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Luthans (2006) berupa aspek kepuasan terhadap pekerjaan, upah, pengawasan, rekan kerja dan promosi. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional peneliti menggunakan skala berbentuk likert dengan lima pilihan jawaban yaitu; skor 5 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 4 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk pernyataan Ragu-ragu (R), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMA negeri di kabupaten kulon progo berjumlah 85 orang. Metode yang digunakan adalah korelasi product moment. Sebelumnya telah dilakukan uji coba skala dalam penelitian ini dengan subjek 40 guru sma di SMA N 1 Pengasih. Skala kepuasan kerja berjumlah 18 aitem, dan skala gaya kepemimpinan transformasional berjumlah 15 aitem keseluruham aitem yang telah dilakukan uji coba dinyatakan tidak ada yang gugur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional pada guru SMA negeri di Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Sig. | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional\*Kepuasan Kerja | 0,200 | Normal |

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai (p>0.050). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

**Tabel 2.** Uji Linieritas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Linearity (F) | Sig. | Deviation From Linearity (F) | Sig. | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional\*Kepuasan Kerja | 47,310 | 000 | 0,799 | 0,737 | Linier |

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikasi linierity (p 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel pada penelitian ini linier.

**Tabel 3**. Hasil Uji Hipotesis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Korelasi** | **Sig.** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja | 0,616 | 0,000 | Signifikan |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai koefiseien korelasi (rxy) sebesar 0,616 (p< 0,050) sehingga hipotesis penelitian diterima.

**Tabel 4.** Sumbangan Efektif

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **R Squared** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja | 0,372 | Berpengaruh 37,2 % |

Dari hasil perhitungan di atas sumbangan efektif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja didapatkan sebesar 0.372. Jadi gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 37,2%.

**Pembahasan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari 85 responden guru SMA yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang tergolong tinggi juga terlihat dominan, hal ini dibuktikan dengan 78 responden atau 91,7% berada dikategori tinggi. Begitu pula dengan guru yang memiliki kepuasan kerja juga terlihat dominan, hal ini terbukti dengan 51 responden atau sekitar 60% berada di dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Tingginya kepuasan kerja para guru tentunya dipengaruhi oleh aspek-aspek yang ada didalam gaya kepemimpinan transformasional. Aspek-aspek dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu kharismatik, kepala sekolah harus memiliki sikap percaya diri sehingga mampu mempengaruhi sikap guru terhadap kepala sekolah. Sikap disini adalah sikap segan dan menghormati yang ditunjukkan oleh para guru kepada kepala sekolah. Ketika guru sudah memiliki sikap tersebut maka kepala sekolah akan bisa memberikan pengaruh yang bersifat positif di dalam lingkungan sekolah. Ketika hubungan antara kepala sekolah dengan guru terjalin secara harmonis maka akan tercapai kepuasan kerja di sekolah tersebut.

Selanjutnya, aspek gaya kepemimpinan transformasional yaitu inspirasi, dimana kepala sekolah harus mampu berprestasi sehingga mampu menjadi inspirasi bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga ketika guru terinspirasi dan termotivasi maka akan mampu untuk meraih prestasi dan mengembangkan karirnya. Prestasi kerja sangat berhubungan dengan promosi jabatan, padahal salah satu penentu dari kepuasan kerja adalah adanya promosi jabatan. Ketika guru mampu berprestasi tinggi dan bermutu, maka guru akan mampu mengembangkan karir dengan di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Ketika guru mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi maka kepuasan kerja akan tercapai. Aspek selanjutnya adalah pertimbangan yang di individualkan atau dengan kata lain perhatian yang berbeda pada setiap individu. Pemberian perhatian yang berbeda bukan berarti memberikan kekhusuan pada salah satu guru, melainkan seorang kepala sekolah harus mampu membedakan perlakuan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Perbedaan ini meliputi beban kerja yang berbeda-beda, bwban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dari para guru. Ketika guru mendapatkan beban kerja yang berbeda maka gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Guru yang merasa beban kerjanya sesuai dengan upah atau gaji yang didapatkan maka kepuasan kerjanya juga akan tercapai. Aspek-aspek dari gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional guru sehingga mempengaruhi aspek-aspek kepuasan kerja, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi.

Dari hasil penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dengan korelasi sebesar 0,616 dan p sebesar 0,00. Berdasarkan data tersebut berarti hipotesis diterima dan berada dikategori kuat. Hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya jika persepsi gaya kepemimpinan rendah maka kepuasan kerja akan menjadi rendah. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mampu membuat guru puas dalam bekerja adalah persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Utomo (2012) dimana terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Begitu pula dengan penelitian Anggraeni dan Santosa (2013) dimana nilai regresi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja mencapai 0,754 dan memiliki hubungan yang positif.

Setelah dilakukan uji analisis regresi antara variable gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru, hasil yang didapatkan adalah nilai koefisien determinasinya sebesar 0,372. Berdasarkan nilai tersebut maka besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 37,2%. Sisanya sebesar 62,8% yang mempengaruhi kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang lain seperti status kepegawaian, besaran gaji, hubungan dengan rekan kerja, status sosial, budaya, dll. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Husni pada tahun 2017, dalam penelitiannya sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 40,3 %.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, bukti menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Hubungan positif disini memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dari para guru, Sebaliknya jika persepsi gaya kepemimpinan transformasional rendah maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya. Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di kabupaten Kulon Progo masuk berada dalam kategorisasi cukup kuat. Variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja sebesar 35% sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti disini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aldian, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai di PT Bank Mandiri Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. diakses melalui: <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18266/08.%20naskah%20publikasi.pdf?sequence=12&isAllowed=y>.

Anggraeni, Y & Santosa, T.E.C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal ekonomi dan Bisnis. Vol 10.

Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi edisi II. Pustaka Pelajar.

Baron, R. A., & Byrne D. (2005). Psikologi sosial jilid II. ed. Erlangga: JAKARTA.

Husni, Ikmalia R. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses Melalui: <https://core.ac.uk/download/pdf/148615533.pdf>

Itjen, Kemenag RI. (2010). “Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah”. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2021, melalui URL: <http://itjen.kemenag.go.id/sirandang/peraturan/4194-28-peraturan-menteri-nomor-28-tahun-2010-tentang-penugasan-guru-sebagai-kepala-sekolahmadrasah>

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kemenkeu. (2005). “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005”. Diakses melalui: <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Republik Indonesia. (2021). “Database Peraturan”, “Peraturan Pendidikan Nasional”. Diakses pada tanggal 30 September 2021 melalui: [https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003#:~:text=Dalam%20UU%20ini%20diatur%20mengenai,bahasa%20pengantar%3B%20dan%20 wajib%20belajar](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003#:~:text=Dalam%20UU%20ini%20diatur%20mengenai,bahasa%20pengantar%3B%20dan%20wajib%20belajar).

Jewell, L.N., & Siegall. M. (1998). Psikologi industri organisasi edisi 2. JAKARTA: Arcan.

KBBI, (2021). Kamus Besar Bahasa Indonesia versi Daring/Online”. diakses melalui: <https://kbbi.web.id/didik>

Kemdikbud, 2021. “Referensi data kemdikbud”. Diakses pada tanggal 14 Juli 2021, Memalui URL : <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11.php?kode=040400&level=2>

Liputan 6. (2015). “73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya”. Diakses pada tanggal 02 April 2021, melalui: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>

Mashareen, Z., Supriyanto dan Ivanti, (2016). “Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale”, Universitas Pembangunan Jaya. <https://www.upj.ac.id/userfiles/files/WIDYAKALA%20VOL%203%20pp%209-22%20(Mashareen_Supriyanto_Adriatik).pdf>

Messah, Y. A.; Tena, Y. B.; Udiana, I. M. (2012). Kajian Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Kupang. e-Jurnal Teknik Sipil september 2012 Vol 1 No 4.

Muhid, A. (2019). Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows (II). Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Pareke, F.J. (2004). “Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian”. Fokus Ekonomi, Vol. 3, 2.

Pasolong, H. (2015). Kepemimpinan birokrasi. Bandung: Alfabeta.

Prastiowati, Ida. (2015). “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.” *Psikologi*: 978–79.

Perpusnas, Pusdiklat (2003). “Undang-Undang Tentang sistem pendidikan nasional”. Diakses melalui URL: [https://pusdiklat.perpusnas.go.id](https://pusdiklat.perpusnas.go.id/regulasi/download/6) › download

Sma 1 Temon, (2021). “Sejarah singkat SMA N 1 Temon”. Diakses melalui URL: <https://www.smatemon.sch.id/sejarah-singkat/>

Suwarni. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan dan pembelajaran, 18(2).

Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta

Tannady, H. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Yogyakarta: Expert.

Thamrin, H.M. (2012). *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Innovation, Management and Technology.

Utomo, K.W., 2002, “Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja”, Journal Riset Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2. No. 2. hal. 34-52, Surabaya.

Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. JAKARTA: Kencana.