Jurnal EDUVISION:MPD UNPAM *P-ISSN:*
Vol.1 No.1 , January 2026 *E-ISSN:*

Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu se Kecamatan Pondok Aren

[1]Rini Rendhy, [2]Lili Nurlaili, [3]Surasni
[1]Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[2]Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[3]Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
E-mail: *[1]riniedrinsky@gmail.com, [2]lilinurlaili@unpam.ac.id, dosen01520@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Tingkat pergantian guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kecamatan Pondok Aren menjadi perhatian karena berpotensi memengaruhi stabilitas dan kualitas pendidikan. Kondisi ini diduga berkaitan dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), kepuasan kerja guru, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, pada SDIT di Kecamatan Pondok Aren.Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren, dengan sampel sebanyak 105 guru yang berasal dari empat sekolah, yaitu SDIT Cordova, SDIT Baitul Maal, SDIT Ar Ruhama, dan SDIT Al-Izzah. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, yang didahului dengan uji asumsi klasik.Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi < 0,001 dengan F hitung sebesar 119,417, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,696, yang menunjukkan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi (R = 0,883) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan kinerja guru, sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,774 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 77,4% variasi kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru di SDIT Kecamatan Pondok Aren memerlukan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah yang efektif, peningkatan kepuasan kerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Berbasis Sekolah, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Sekolah Dasar Islam Terpadu, Pondok Aren.

ABSTRACT

Teacher turnover in Integrated Islamic Elementary Schools (SDIT) in Pondok Aren District has become a concern due to its potential impact on educational stability and quality. This condition is assumed to be related to the implementation of School-Based Management (SBM), teacher job satisfaction, and principals' leadership style. This study aims to analyze the effects of School-Based Management, job satisfaction, and principals' leadership style on teacher performance, both partially and simultaneously, in SDITs across Pondok Aren District. This study employed a quantitative survey approach. The population consisted of all teachers in SDITs in Pondok Aren District, with a sample of 105 teachers from four schools: SDIT Cordova, SDIT Baitul Maal, SDIT Ar Ruhama, and SDIT Al-Izzah. Data were collected using a closed-ended Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, preceded by classical assumption tests. The results of the F-test showed a significance value of < 0.001, with an F-statistic of 119.417, which was greater than the F-table value of 2.696, indicating that School-Based Management, job satisfaction, and transformational leadership

simultaneously have a significant effect on teacher performance. The correlation coefficient (R = 0.883) indicates a very strong relationship between the independent variables and teacher performance, while the Adjusted R^2 value of 0.774 shows that the model explains 77.4% of the variance in teacher performance, with the remaining variance influenced by other factors not examined in this study.Based on these findings, it can be concluded that improving teacher performance in SDITs in Pondok Aren District requires effective School-Based Management, increased teacher job satisfaction, and transformational school leadership to support sustainable educational quality improvement.

Keywords: *School-Based Management, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Teacher Performance, Islamic Integrated Schools, Pondok Aren.*

PENDAHULUAN

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan sebuah kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui desentralisasi pengelolaan sekolah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, serta memiliki kepribadian dan tanggung jawab. Tujuan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pembentukan sikap dan disiplin peserta didik. Oleh karena itu, kedisiplinan belajar menjadi bagian penting yang harus ditanamkan sejak dini melalui kerja sama antara sekolah, orang tua, dan lingkungan keluarga. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru memiliki peran sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membentuk karakter, termasuk disiplin belajar siswa. Namun, peran guru tersebut perlu didukung oleh orang tua di rumah agar pembiasaan disiplin belajar dapat berjalan secara konsisten. Tanpa dukungan dari keluarga, upaya guru dalam menanamkan disiplin belajar akan kurang maksimal.

Berdasarkan observasi awal dengan sampel 40 orang guru dari 4 sekolah di kecamatan Pondok aren, terdapat fenomena pergantian guru yang cukup sering terjadi pada awal tahun ajaran. Fenomena ini menarik perhatian peneliti untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara variabel MBS, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.
Dalam konteks SDIT di Kecamatan Pondok Aren, penerapan MBS, tingkat kepuasan kerja guru, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Penelitian mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif serta rekomendasi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan di wilayah tersebut. Observasi awal telah dilakukan di empat SDIT di Kecamatan Pondok Aren, yaitu SDIT Cordova, SDIT Ar Ruhama, SDIT Al-Izzah, dan SDIT Baitul Maal melalui kuesioner Google Forms. Hasilnya menunjukkan beberapa persoalan yang dihadapi guru

terkait empat indikator kompetensi utama: kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

Kompetensi profesional tercatat sebesar 45,25%, mencakup penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengembangkan bahan ajar, penggunaan strategi pembelajaran efektif, serta keterampilan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan, terutama karena sebagian guru belum menguasai materi secara mendalam akibat keterbatasan akses pelatihan dan sumber belajar terbaru. Kompetensi pedagogik mencapai 42,50%, meliputi pemahaman karakteristik peserta didik, perencanaan pembelajaran yang tepat, pembelajaran aktif dan bermakna, serta evaluasi reflektif. Ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih kesulitan menerapkan prinsip pembelajaran yang efektif sesuai kebutuhan dan gaya belajar siswa. Kompetensi sosial memperoleh skor 41,75%, mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dengan rekan, menerima masukan, serta berinteraksi positif di lingkungan sekolah. Meskipun sebagian besar guru menunjukkan hubungan sosial yang baik, perbaikan masih dibutuhkan terutama dalam aspek komunikasi dan kerja tim. Kompetensi kepribadian mencapai 43,50%, mencakup integritas, stabilitas emosional, kedewasaan, kemandirian, motivasi tinggi, dan perilaku etis. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian guru masih membutuhkan penguatan pada aspek-aspek yang mencerminkan identitas profesional seorang guru.

Salah satu persoalan utama dalam penerapan MBS adalah lemahnya sistem akuntabilitas. Beberapa sekolah masih menghadapi tantangan dalam transparansi dan pengambilan keputusan, karena kepala sekolah atau pengelola sekolah sering kali tidak melibatkan pemangku kepentingan lain dalam keputusan strategis, sehingga dapat menurunkan kepercayaan publik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan MBS yang efektif, peningkatan kepuasan kerja guru, serta penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di SDIT wilayah Pondok Aren menjadi sangat penting. Upaya tersebut diharapkan berdampak positif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipersepsikan positif oleh sebagian besar responden, terutama dalam memotivasi guru dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Indikasi juga menunjukkan adanya potensi hubungan antara penerapan MBS, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Hal ini menjadi dasar kuat untuk penelitian lebih lanjut secara terstruktur guna mengukur hubungan antar variabel dan memberikan wawasan awal yang relevan bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana ketiga variabel, yaitu: Manajemen Berbasis Sekolah, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja

guru. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SDIT Kecamatan Pondok Aren. Dan secara spesifik, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

METODE

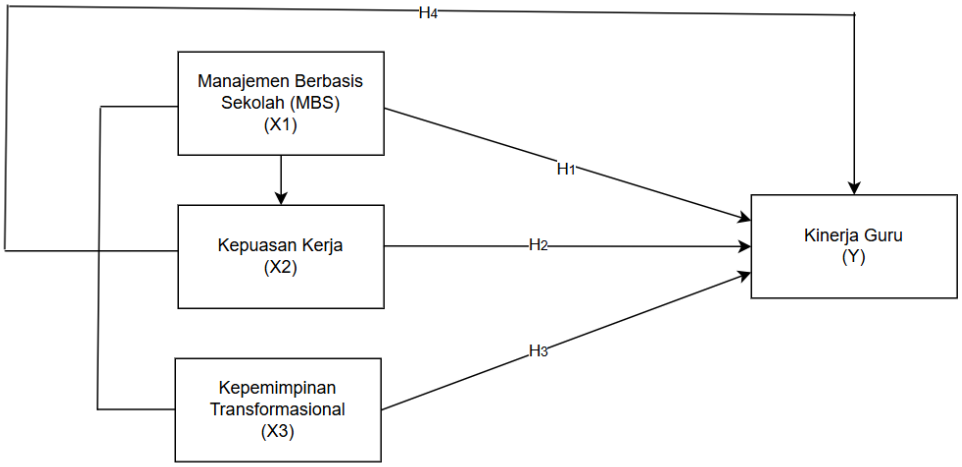
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang digunakan untuk menguji pengaruh manajemen berbasis sekolah (MBS), kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Menurut Sudaryana et al. (2022), penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik, dengan tujuan memperoleh signifikansi perbedaan antar kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini mencakup tiga variabel independent yaitu: MBS, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional. Sementara variabel dependennya adalah kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) wilayah Kecamatan Pondok Aren.

Regresi linear berganda didefinisikan sebagai metode analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, …, X_n). Tujuannya adalah untuk memahami dan memprediksi bagaimana perubahan variabel independen memengaruhi variabel dependen. Bentuk umum persamaannya adalah:

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon}$$

Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen—manajemen berbasis sekolah, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional—terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kecamatan Pondok Aren. Desain penelitian tersebut disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1 : Desain Penelitian

Berdasarkan desain penelitian dan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: MBS berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren.
H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren.
H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren.
H4: MBS, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh kepala sekolah dan guru yang bekerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kecamatan Pondok Aren yang tergabung dalam JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu). Populasi tersebut mencakup empat sekolah dengan total 142 kepala sekolah dan guru.

Tabel 1: Nama SDIT Yang Tergabung Dalam JSIT

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDIT Cordova	30 orang
2	SDIT Ar Ruhama	20 orang
3	SDIT Baitul Maal	74 orang
4	SDIT Al Izzah	18 orang
	Total	142 orang

Sampel dalam penelitian ini terdiri atas sebagian guru SDIT di Kecamatan Pondok Aren. Suatu penelitian dikategorikan berbasis sampel apabila data yang dikumpulkan dan dianalisis berasal hanya dari sebagian populasi, yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi secara akurat dan diharapkan mampu mencerminkan kondisi populasi secara tepat. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden diberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2021).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Creswell dan Poth (2021) menyatakan bahwa *random sampling* adalah metode di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, sehingga dapat meminimalkan bias dan memperkuat validitas kesimpulan penelitian.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan. Pendekatan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = jumlah atau banyaknya sampel

N = jumlah atau banyaknya populasi

e = Margin of error / batas kesalahan toleransi (5%)

Berikut ini hasil penghitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin.

Diketahui: Ukuran populasi (N) = 142

Margin of error = 5%

Ditanya: Berapa ukuran sampel yang diperlukan (n) ?

Jawab :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{142}{1 + 142.(0,05)^2}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{142}{1 + 142.(0,0025)}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{142}{1 + 0,355}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{142}{1,355} = 104,7970 \approx 105}$$

Tabel 2: Sampel Penelitian Setelah di Distribusikan Secara Proporsional

Sumber: Peneliti (2025)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* adalah teknik di mana populasi dibagi ke dalam beberapa kelompok atau klaster, kemudian klaster tertentu dipilih secara acak untuk memperoleh sampel. Dalam penelitian ini, klaster didasarkan pada sekolah-sekolah SDIT yang berada di Kecamatan Pondok Aren. Setelah menentukan klaster, sejumlah guru dipilih secara acak dan proporsional dari setiap SDIT yang tergabung dalam JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu). Tabel berikut menyajikan distribusi sampel secara proporsional pada sekolah-sekolah SDIT di Kecamatan Pondok Aren.

Tabel di atas menunjukkan bagaimana sampel didistribusikan secara proporsional berdasarkan sekolah-sekolah SDIT yang berada di Kecamatan Pondok Aren. Distribusi proporsional tersebut dihitung dari total ukuran sampel sebanyak 105 guru, yang berasal dari populasi berjumlah 142 guru dari empat sekolah SDIT anggota JSIT. Pemilihan guru yang termasuk dalam sampel dilakukan secara acak pada setiap sekolah sesuai dengan jumlah proporsional yang dibutuhkan dari masing-masing sekolah, sehingga diperoleh total 105 responden guru.

No	Nama Sekolah	N	Rumus	n Proporsional
1	SDIT Cordova	30 orang	30/142 × 105	22
2	SDIT Ar Ruhama	20 orang	20/142× 105	15
3	SDIT Baitul Maal	74 orang	74/142 × 105	55
4	SDIT Al Izzah	18 orang	18/142 × 105	13
	Jumlah			105

Penilaian untuk setiap butir instrumen kuesioner yang disebarkan dalam bentuk google form menggunakan lima opsi respons, yaitu: selalu (S) dengan skor 5, pernah (P) dengan skor 4, kadang-kadang (KK) dengan skor 3, tidak pernah (TP) dengan skor 2, dan sangat tidak pernah (STP) dengan skor 1.

Analisis data adalah proses pencarian dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari

penyebaran kuisioner, observasi langsung ke sekolah, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Sehingga dapat mudah dipahami, dan hasil temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain . Analisis data yang digunakan dalam penelitisan ini meliputi: a. Analisis Deskriptif, b. Uji Coba Instrumen, yang terdiri dari: (1) Uji Validitas. (2) Uji Reliabilitas. c. Uji Asumsi Kelasik (1) Uji Normalitas. (2) Uji Linieritas. (3) Uji Homogenitas, (4) Uji Multikolinieritas. (5) Uji Heterokedastisitas, c Analisis Korelasi, d. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, dan d. Uji Hipotesis yang terdiri dari: (a) Uji t, (b) Uji F dan (c) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang sudah dihitung. Berdasarkan evaluasi terhadap empat variabel utama menggunakan rentang interval skor, seluruh variabel masuk dalam kategori "Baik".

Tabel 3: Sampel Penelitian Setelah di Distribusikan Secara Proporsional

No	Nama Variabel	Rata-rata Mean
1.	Manajemen Berbasi Sekolah	3,91
2.	Kepuasan Kerja	4,08
3.	Kepemimpinan Transformasional	3,90
4.	Kinerja Guru	3,81

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Guru dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r* hitung pada setiap indikator yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel sebesar 0,19, sehingga seluruh item pernyataan dinilai mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan akurat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel MBS sebesar 0,967, Kepuasan Kerja sebesar 0,757, Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,961, dan Kinerja Guru sebesar 0,978. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sangat reliabel, serta layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Predicted Value
N			105
Normal Parameters[a,b]	Mean		175.2952381
	Std. Deviation		8.61807200
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.076
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.069
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.071
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.064
		Upper Bound	.077

Gambar 2 : Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S). Berdasarkan hasil perhitungan pada (Gambar 2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,71 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi terdistribusi normal.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.262	9.203		.246	.806		
	MBS	.360	.070	.306	5.171	<.001	.621	1.611
	Kepuasan Kerja	.342	.061	.321	5.642	<.001	.675	1.483
	Kepemimpinan Transformasional	.482	.065	.439	7.405	<.001	.620	1.612

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 3 : Analisis Regresi Linear Ganda

Nilai-nilai koefisien regresi pada nilai *Standardized Beta* dari ketiga varibel pada (Gambar 3) menunjukkan bahwa **Kepemimpinan Transformasional *memiliki kontribusi paling besar*** dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sebrsar 0,482, diikuti oleh MBS sebesar 0,360, dan kemudian kepuasan kerja sebesar 0,342.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut berhasil memberikan gambaran yang kuat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa peningkatan implementasi MBS, peningkatan kepuasan kerja, serta kepemimpinan transformasional yang efektif akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru sebagai suatu sistem menyeluruh.

Hasil uji t pada (gambar 3) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi yang jauh di bawah **0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa semua hipotesis H1,H2,H3, diterima dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dilihat dari nilai t hitung tertinggi yaitu sebesar 7,405.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7724.201	3	2574.734	119.417	<.001[b]
	Residual	2177.646	101	21.561		
	Total	9901.848	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4 : Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel Anova pada (Gambar 4), diperoleh nilai F hitung sebesar 119,417. Jika dibandingkan dengan F tabel (3; 101) sebesar 2,696, maka F hitung > F tabel (119,417 > 2,696). Hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa MBS, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.780	.774	4.643

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, MBS

Gambar 5 : Hasil Uji Adjusted R Square

Berdasarkan Model summary pada (Gambar 5), menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan kinerja guru tergolong kuat, yaitu dengan nilai R sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja guru.

Sedangkan nilai Adjusted R^2 = 0,774 menunjukkan bahwa sebesar 77,4% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh MBS, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama, sedangkan sisanya 22,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting, yaitu:

1. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel MBS memiliki nilai t = 5,171 dengan Sig < 0,001, jauh di bawah 0,05 dan koefisien regresi positif, yang berarti semakin baik pelaksanaan MBS di sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa

variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t = 5,642 dengan Sig < 0,001 menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal.

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai t = 7,405 dengan Sig < 0,001, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan visioner mampu meningkatkan kinerja guru.
4. MBS, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F dengan nilai signifikansi < 0,001 jauh lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung = 119,417 > F tabel yaitu 2,696, membuktikan bahwa ketiga variabel bersama-sama memberikan kontribusi kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja guru.
5. Kemampuan model dalam menjelaskan kinerja guru tergolong kuat. Nilai R = 0,883 menunjukkan hubungan sangat kuat antara ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru, sedangkan Adjusted R^2 = 0,774 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 77,4% variasi kinerja guru. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Rosalina & Nurimansjah, Ris Akril. 2022. Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Kampus Mencerdaskan Bangsa.

Alvionita, Shinta & Marhalinda. 2024. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan". *Ikraith-ekonomika.* Vol 7. No 2. Hal 2654-4946. (diunduh 7 November 2024).

Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol 3. No 2. Hal 160-170. (diunduh 1 Oktober 2024).

Efriani & Nur Ahyani. 2021. "Implementasi Manajemen Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP)". *Jurnal Pamator*. Volume 14. No 2, Hal 117-121. (diunduh 10 November 2024)

Haryani, Fairusy Fitria & Sukarmin. 2021. "Implementasi Komponen-Komponen Manajemen Bebasis Sekolah (MBS) Di sekolah Menenegah Pertama". *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan.* Volume 4 Nomor. Hal : 204 – 211. (diunduh 8 Oktober 2024).

Jamali & Refi, TM. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur". *Jurnal ekonomi dan Manajemen*. Vol 6. No 1. Hal 43-53. (diunduh 1 Oktober 2024).

Jaya, Suriya. 2021. "Strategi Membangun Komunikasi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah". *Pionir: Jurnal Pendidikan.* Volume 10. No 2. Hal 2339-2495. (diunduh 11 Oktober 2024).

Kusumastuti, Ratih.2022. *Kinerja Kerja Auditor Tinjauan Melalui Kepuasasn Kerja Dan Komitmen Profesional*. Indramayu: Penerbit Adab.

Manu, Lukas. dan Blegur, Jusuf. 2017. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Kupang: Jusuf Aryani Learning.

Miarso, Yusufhadi. 2009. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*.Jakarta: Pustekkom Depdiknas.

Mumtaz, Shafira. Rindaningsih, Ida, dan Hidayatulloh. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review". *Academic Journal Research.* Vol.01. No.01. Hal 48-57. (diunduh 1 Oktober 2024).

Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru". *Jurnal Ilmiah Universitas*

Batanghari Jambi. Vol 21. No 1. Hal 101-106. (diunduh 1 Oktober 2024).
Musyarofah. Haryati, Titik, dan Noor, Miyono. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP DI Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*.Volume 10. Nomor 2. Hal 2252-3057. (diunduh 17 Oktober 2024).
Nela, Seriyanti. Ahmad, Syarwani, dan Destiniar. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah". *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan , Dan Supervisi Pendidikan.* Vol 6. No 1. Hal 15-33. (diunduh 9 November 2024).
Rahmasari, Vira Diar & Hastuti Rahmah. 2023." Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK". *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan.* Vol. 16. No. 1. Hal 41-55. (diunduh 15 Oktober 2024).
Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2023. *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
Seriyanti, Nela., Ahmad, Syarwani, dan Destiniar. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah".*JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan).* Volume 6. No 1. Hal 2548-7094. (diunduh 18 Oktober 2024).
Soelistya, Djoko.,Desembrianita, Eva, dan Tafrihi, Wildan. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan.* Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
Sunarto. dan Purwoatmodjo, Djumadi. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. *Analisis Manajemen*. Vol 5. No.1. (diundh 1 Oktober 2024).
Sunarto (2021). Implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan.
Supandi, Sri Rahaju. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan. Volume 11.Issue 1. Hal 113-128. (diunduh 1 Oktober 2024). DOI: https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.682
Suprianto. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 17 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 4. No.5. Hal 389-400. (diunduh 1 Oktober 2024).
Wijayanto, Slamet., Abdullah, Ghufron dan Wuryandini, Endang. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 9. No 1. Hal 54-63. (diunduh 7 Oktober 2024).
Zohriah, Anis. 2024. "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah pada Satuan Pendidikan". *Tarbiyatuna: Journal of Islamic Education Studies*. Vol 4. No 1. Hal 11-18. (diunduh 9 November 2024).
Guru