

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI SMK MUTIARA BANGSA 7**



TESIS

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Oleh:

DIMAS PRABOWO

NIM: 22231496

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BPD
2025**

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pendidikan di Indonesia terus berhadapan dengan berbagai tantangan, salah satunya adalah tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing global (Bakhri & Juhdi, 2021). Sekolah sebagai institusi pendidikan menjadi garda terdepan dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Kualitas pendidikan ini sangat bergantung pada kinerja guru, yang merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran (Supriyanto, et al., 2022). Kinerja guru tidak hanya sekadar mengajar di kelas, tetapi juga mencakup kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta mengembangkan diri secara profesional (Mustafa, 2020). Berbagai faktor internal dan eksternal di sekolah berperan penting dalam membentuk kinerja guru, dan salah satu faktor yang memegang peranan krusial adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (Sudirman & Hamzah, 2023).

Meskipun guru memegang peran sentral, data menunjukkan adanya tantangan signifikan yang memengaruhi kinerja mereka secara nasional. Menurut laporan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), salah satu indikator kompetensi guru, yaitu Uji Kompetensi Guru (UKG), masih berada di bawah target nasional dengan rerata sebesar 58,5 dari standar 60 (DPR RI, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang besar untuk peningkatan kualitas dan kinerja guru di Indonesia. Lebih lanjut, laporan dari UNESCO (2024) juga menyoroti bahwa di beberapa kawasan, banyak guru yang belum memiliki kualifikasi minimal yang diminta, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran.

Tantangan lain yang dihadapi guru adalah terkait dengan kepuasan kerja. Meskipun data spesifik tentang kepuasan kerja guru secara nasional bervariasi, studi empiris di berbagai wilayah menunjukkan adanya hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja. Sebuah penelitian di Aceh Barat, misalnya, menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjelaskan 52,8% variabel kinerja guru, menunjukkan pentingnya faktor ini sebagai pendorong performa (Agustina, 2024). Sementara itu, tantangan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, dan ketidaksesuaian antara tuntutan profesional dengan realitas di lapangan masih menjadi keluhan umum yang seringkali mengurangi motivasi dan kepuasan guru (Ramadhani, et al., 2023). Fenomena ini menjadi lebih kompleks di era digital, di mana guru dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi dan melakukan inovasi pembelajaran, namun seringkali menghadapi kendala seperti terbatasnya akses dan pelatihan yang memadai (Darmayasa, 2025).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu arah dan iklim organisasi di sekolah. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan guru, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Yusuf, et al., 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang saat ini mendapat perhatian luas dalam dunia pendidikan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Tjandrawati & Setyawan, 2023).

SMK Mutiara Bangsa 7 merupakan salah satu sekolah swasta di Indonesia yang berupaya terus meningkatkan kualitas pendidikannya. Terdapat 45 orang guru yang mengabdikan pada SMK Mutiara Bangsa 7, terdiri dari 18 orang guru berjenis kelamin perempuan dan 27 orang guru berjenis kelamin laki-laki. 38 orang guru memiliki latar pendidikan strata satu (S1) dan 7 orang guru memiliki latar belakang pendidikan strata dua (2). Jika ditinjau dari pertumbuhan tenaga pendidik, jumlah guru di sekolah ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yaitu dari 13 orang pada tahun 2021/2022, meningkat menjadi 26 guru pada tahun 2023, dan mencapai 45 guru pada tahun 2024/2025. Hal ini menunjukkan adanya perkembangan positif dalam upaya sekolah memperkuat sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Namun, hasil observasi awal mengindikasikan masih terdapat sejumlah fenomena yang perlu mendapatkan perhatian. Sebanyak 60% guru merasa beban kerja yang dijalani cukup berat, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Dari segi kinerja, terlihat adanya perbedaan yang cukup menonjol: sekitar 70% guru menunjukkan dedikasi tinggi dan profesionalisme, tetapi masih terdapat 30% guru yang belum mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan. Selain itu, supervisi kepala sekolah memperlihatkan bahwa hanya 50% guru yang konsisten menerapkan metode pembelajaran yang variatif dan disiplin, sedangkan separuh lainnya masih memerlukan pembinaan lebih lanjut. Dari sisi kecerdasan emosional, sekitar 40% guru masih menghadapi kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun dalam interaksi dengan siswa dan rekan sejawat. Kondisi tersebut menggambarkan adanya kesenjangan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7. Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan keempat aspek tersebut di sekolah ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat diperlukan agar dapat memberikan gambaran ilmiah serta rekomendasi praktis dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMK Mutiara Bangsa 7.

Tabel 1. Jumlah guru di SMK Mutiara Bangsa 7 Banten

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Presentasi Kinerja Guru
2021/2022	13	60%
2022/2023	13	65%
2023/2024	26	70%
2024/2025	45	75%

Sumber: Data Guru SMK Mutiara Bangsa 7 Banten tahun 2025

Kepemimpinan transformasional menekankan pada upaya untuk mengubah dan memotivasi pengikutnya agar mencapai tujuan yang melampaui kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi yang jelas, mendorong kreativitas, memberikan dukungan individu, dan bertindak sebagai panutan (Masruroh & Hidayah,

2020). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan suportif, yang pada akhirnya akan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan berdedikasi (Fadli, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, faktor individu guru juga memainkan peran penting, terutama dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang semakin kompleks. Salah satu faktor individu yang kian relevan adalah kecerdasan emosional (Wahyudin, 2021). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain (Gusnani, et al., 2022). Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan stres, berkomunikasi secara efektif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan membangun hubungan yang baik dengan siswa (Purwanto, et al., 2020). Kemampuan-kemampuan ini sangat esensial dalam profesi guru, yang menuntut interaksi sosial yang intensif dan penanganan berbagai situasi emosional di lingkungan sekolah. Studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan kinerja kerja, termasuk kinerja guru (Fitriani, et al., 2023). Guru yang memiliki kecerdasan emosional baik akan lebih termotivasi, resilient, dan mampu menyelesaikan masalah dengan lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Anggraini, et al., 2021).

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru tidak selalu bersifat langsung. Ada faktor lain yang berpotensi menjadi jembatan atau perantara antara kedua variabel tersebut (Sukiman & Hadi, 2021). Salah satu faktor mediasi yang sangat relevan adalah kepuasan kerja (Lestari & Hidayat, 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang muncul dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Widiastuti & Sulistianti, 2020). Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal terhadap institusi tempat mereka bekerja (Nugraha, et al., 2023). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara kepala sekolah memimpin dan kondisi lingkungan kerja (Kusuma & Arisandi, 2022).

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru (Sari & Mulyani, 2021). Guru yang merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Hasanah & Setyaningsih, 2023). Demikian pula, kecerdasan emosional guru memungkinkan mereka untuk mengelola emosi dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan kepala sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Pratama, et al., 2022). Ketika guru merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan lebih terdorong untuk memberikan performa terbaiknya (Putri & Purnomo, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru (Indriyani & Widayanto,

2020). Meskipun kepala sekolah telah menerapkan beberapa strategi kepemimpinan yang inovatif dan guru-guru terlihat memiliki kompetensi yang baik, namun ada indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru masih bisa ditingkatkan (Arifudin & Haryanti, 2022). Beberapa keluhan dari guru terkait beban kerja dan kurangnya apresiasi memunculkan pertanyaan tentang sejauh mana gaya kepemimpinan kepala sekolah telah secara efektif memengaruhi kepuasan kerja mereka dan, pada akhirnya, kinerja mereka (Ramadhani, et al., 2023).

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara variabel-variabel ini secara terpisah. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Anwar & Purnomo, 2020), sementara studi lain menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja (Wijaya & Santoso, 2022). Ada juga penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dengan hasil yang beragam, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memainkan peran mediasi yang signifikan (Dewi & Ruliana, 2021). Namun, masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi, terutama terkait konteks spesifik sekolah dan populasi guru di Indonesia (Wulandari & Hidayat, 2023). Hasil penelitian yang berbeda-beda ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memastikan relevansi dan signifikansi hubungan antar variabel di berbagai setting organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki keunikan karena tidak hanya menelaah hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan kinerja guru, tetapi juga memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya di SMK Mutiara Bangsa 7 sebagai sekolah swasta yang menghadapi tantangan peningkatan mutu Pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen Pendidikan, sekaligus kontribusi praktis bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

Untuk memayungi variabel penelitian ini digunakan Teori Sosial-Kognitif Bandura yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang, termasuk kinerja, dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (kecerdasan emosional dan *self-efficacy*), faktor lingkungan (gaya kepemimpinan transformasional) dan faktor psikologis (kepuasan kerja). Dengan menggunakan teori ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dan kecerdasan emosional memengaruhi kepuasan serta kinerja guru.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
2. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
4. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
6. Menganalisis dan menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.
7. Menganalisis dan menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan perilaku organisasi. Temuan ini dapat memperkuat dan memperluas teori mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, terutama dengan memasukkan variabel mediasi. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan model atau mengkaji hubungan antar variabel serupa di konteks yang berbeda.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah SMK Mutiara Bangsa 7

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Temuan ini akan menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah akan memperoleh pemahaman tentang pentingnya menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional guru.

2. Bagi Guru di SMK Mutiara Bangsa 7

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada para guru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, baik dari sisi kepemimpinan maupun dari sisi diri mereka sendiri, yaitu kecerdasan emosional. Guru akan menyadari pentingnya memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk dapat mengelola pekerjaan dan berinteraksi secara positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi empiris dan teoretis bagi peneliti lain yang tertarik pada topik serupa. Temuan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, misalnya dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode kualitatif, atau mengkaji populasi yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalis.

2. Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

2.1 *Grand Theory*

Grand Theory untuk memayungi variabel penelitian ini digunakan Teori Sosial-Kognitif Bandura yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang, termasuk kinerja, dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (kecerdasan emosional dan *self-efficacy*), faktor lingkungan (gaya kepemimpinan transformasional) dan faktor psikologis (kepuasan kerja). Dengan menggunakan teori ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dan kecerdasan emosional memengaruhi kepuasan serta kinerja guru (Bandura 1963; Bandura 1986; Bandura 1977).

Sebagai tambahan, penelitian terkini mendukung bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional memiliki efek langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan/guru. Misalnya, Ridwan, Games, & Lukito (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan emosional tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian “Peran Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Komitmen

Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi” (Wati, Lestari, Utami, Marsya Utami, & Hendra, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja dan komitmen kerja memediasi pengaruh terhadap kinerja guru.

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Supriyanto, et al., 2022).

Mustafa (2020) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Menurut Anwar & Purnomo (2020), kinerja guru adalah efektivitas guru dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, yang tercermin dari kualitas hasil belajar siswa dan kontribusi mereka terhadap kemajuan sekolah.

Simpulan berdasarkan pengertian kinerja guru, yaitu kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, yang meliputi aktivitas pembelajaran, evaluasi, dan pengembangan profesional.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Guru

Menurut Mustafa (2020), indikator kinerja guru dapat diukur dari beberapa aspek, antara lain:

1. Perencanaan Pembelajaran: Kualitas dan kelengkapan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
2. Pelaksanaan Pembelajaran: Efektivitas guru dalam mengajar di kelas, penggunaan metode yang bervariasi, dan interaksi dengan siswa.
3. Evaluasi Pembelajaran: Kemampuan guru dalam melakukan penilaian dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.
4. Pengembangan Profesional: Partisipasi guru dalam pelatihan, seminar, dan kegiatan lain untuk meningkatkan kompetensi.

Simpulan yang dapat diambil adalah Indikator kinerja guru yang diuraikan oleh Mustafa (2020) berfokus pada tiga tahap utama dalam proses mengajar (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) serta komitmen guru terhadap pengembangan diri profesional.

2.1.4.1. Syarat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Menurut Hidayat (2021) setidaknya ada tiga syarat utama yang harus dipenuhi agar penilaian valid dan objektif:

1. Objektivitas

Penilaian harus didasarkan pada fakta dan data yang dapat diukur secara konkret, bukan pada pandangan atau perasaan pribadi penilai.

2. Keandalan (Reliabilitas)

Proses penilaian harus konsisten; artinya, hasil yang sama akan diperoleh jika penilaian diulang oleh penilai yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

3. Validitas

Penilaian harus benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, yaitu kinerja guru itu sendiri, bukan faktor lain yang tidak relevan.

2.1.4.2. Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru

Agar penilaian kinerja guru berjalan efektif, terdapat beberapa prinsip yang harus diterapkan. Purnama (2022) menjabarkan prinsip-prinsip ini:

1. Prinsip Keadilan

Penilaian harus berlaku adil untuk semua guru tanpa membedakan latar belakang, jabatan, atau masa kerja.

2. Prinsip Keterbukaan

Informasi mengenai kriteria, prosedur, dan hasil penilaian harus transparan dan dapat diakses oleh guru yang bersangkutan.

3. Prinsip Partisipasi

Guru harus dilibatkan dalam proses penilaian, mulai dari perencanaan hingga pemberian umpan balik, sehingga mereka merasa memiliki kepemilikan terhadap proses tersebut.

4. Prinsip Berkelanjutan

Penilaian kinerja bukanlah kegiatan sekali jalan, melainkan proses yang terus-menerus dilakukan untuk memantau dan mengembangkan kinerja guru secara berkala.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Masruroh & Hidayah (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu gaya di mana pemimpin berupaya mengubah motivasi, nilai, dan tujuan pengikut. Pemimpin ini menginspirasi bawahan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi yang lebih besar.

Menurut Fadli (2022), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk membangun visi, memberikan arahan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Gaya ini menekankan pada pengembangan potensi dan kreativitas pengikut.

Yusuf, et al. (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan dan meningkatkan motivasi kerja guru. Mereka berhasil menciptakan

lingkungan yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan performa guru.

Sari & Mulyani (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan inovasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi yang jelas, mendorong intelektual, dan memberikan pertimbangan individual kepada setiap anggotanya.

Secara singkat, gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang berfokus pada menginspirasi perubahan dan motivasi dalam diri pengikut. Pemimpin transformasional mampu memberikan visi, merangsang inovasi, dan memberikan perhatian personal untuk mendorong pengikut agar berkinerja melampaui ekspektasi demi mencapai tujuan bersama (Tjandrawati & Setyawan, 2023).

2.1.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Masruroh & Hidayah (2020), terdapat empat indikator utama dalam mengukur gaya kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan 4I:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin transformasional menjadi panutan yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh pengikutnya.
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*): Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan memberikan visi yang jelas dan menantang.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pemimpin mendorong pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif dengan mempertanyakan asumsi lama dan berpikir kritis.
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan personal kepada setiap pengikut, membantu mereka mencapai potensi maksimalnya.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Masruroh & Hidayah (2020) berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan, menginspirasi, merangsang pemikiran, dan memberikan dukungan personal kepada pengikut.

2.1.3. Kecerdasan Emosional

2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Purwanto, et al. (2020) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu untuk memahami, menilai, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Kecerdasan ini penting dalam proses interaksi sosial, termasuk dalam lingkungan kerja.

Menurut Wahyudin (2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi dan menggunakan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan tindakan.

Kecerdasan ini memengaruhi bagaimana seseorang merespons tekanan kerja dan berinteraksi dengan rekan kerja.

Anggraini, et al. (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah fondasi bagi kinerja guru yang efektif. Guru dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengendalikan diri, berempati, dan membangun hubungan yang baik dengan siswa maupun sesama guru.

Fitriani, et al. (2023) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali dan menginterpretasikan sinyal emosional dari diri sendiri dan orang lain. Hal ini membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan suportif.

Simpulan yang didapatkan secara singkat, kecerdasan emosional adalah kompetensi individu dalam mengelola dan memahami emosi diri serta orang lain, yang sangat krusial dalam interaksi sosial dan profesional, terutama dalam konteks profesi guru.

2.1.3.2. Indikator Kecerdasaan Emosional

Berdasarkan tinjauan dari Pratama, et al. (2022), kecerdasan emosional dapat diukur melalui beberapa indikator:

1. Pengenalan Diri: Kemampuan untuk mengenali emosi, kekuatan, kelemahan, kebutuhan, dan dorongan diri.
2. Pengelolaan Diri: Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan impuls yang mengganggu, serta beradaptasi dengan perubahan.
3. Kesadaran Sosial: Kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan sudut pandang orang lain.
4. Keterampilan Berhubungan Sosial: Kemampuan untuk mengelola hubungan, membangun jaringan, dan menemukan kesamaan.

Simpulan yang didapatkan adalah Indikator kecerdasan emosional menurut Pratama, et al. (2022) berfokus pada kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain di lingkungan kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Lestari & Hidayat (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan. Semakin puas seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka termotivasi untuk berkinerja baik.

Menurut Putri & Purnomo (2021), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya kesesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Agustina (2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur dari tingkat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima. Kepuasan kerja ini memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kinerja guru.

Nugraha, et al. (2023) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional dan kognitif yang dihasilkan dari pengalaman kerja. Guru yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah.

Secara singkat mengenai simpulan kepuasan kerja adalah perasaan puas dan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan.

2.1.5.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widiastuti & Sulistianti (2020), indikator kepuasan kerja mencakup:

1. Pekerjaan itu sendiri: Sejauh mana pekerjaan itu menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk berprestasi.
2. Gaji dan upah: Persepsi guru terhadap keadilan upah yang diterima.
3. Promosi: Peluang untuk kemajuan karier.
4. Hubungan dengan rekan kerja: Sejauh mana guru memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama guru.
5. Pengawasan atau kepemimpinan: Peran atasan (kepala sekolah) dalam memberikan dukungan dan bimbingan.

Simpulan dari indikator kepuasan kerja yang diidentifikasi oleh Widiastuti & Sulistianti (2020) mencakup aspek pekerjaan, kompensasi, peluang karier, hubungan sosial, dan kualitas kepemimpinan.

2.1.5.3. Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja terbagi menjadi 5 bagian, berikut penjelasan aspek kepuasan kerja guru (Ahmadiansah, 2021; Sunanda, 2020; Sabuhari et al., 2020):

1. Lingkungan Kerja dan Kondisi Kerja

Hal ini mencakup ketersediaan fasilitas, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta kondisi fisik sekolah yang aman dan nyaman.

2. Hubungan Interpersonal

Aspek ini merujuk pada kualitas interaksi antara guru dengan siswa, orang tua, rekan kerja, dan kepala sekolah. Hubungan yang positif dan suportif dapat meningkatkan rasa kepuasan dan komitmen.

3. Peluang Pengembangan Diri

Guru merasa puas ketika mereka memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya yang dapat meningkatkan kompetensi dan karier mereka.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Aspek ini meliputi gaji, tunjangan, dan penghargaan yang diterima guru. Kompensasi yang adil dan sepadan dengan beban kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan.

5. Otonomi dan Kontrol

Kepuasan kerja guru meningkat ketika mereka diberikan otonomi dalam mengajar dan pengambilan keputusan terkait kurikulum atau metode pembelajaran.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi guru untuk bekerja melebihi ekspektasi dengan memberikan visi yang jelas dan mendorong inovasi (Anwar & Purnomo, 2020; Fadli, 2022). Motivasi dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah transformasional secara langsung meningkatkan dedikasi dan efektivitas guru dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Dijelaskan dalam Akbar dan Imaniyati (2019), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, salah satunya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berperan dalam memotivasi peningkatan kinerja. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi personal, kepemimpinan, tim, sistem dan kondisi situasional.

Sebagai motor penggerak di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mampu menstimulasi, memotivasi, dan membimbing para guru agar terus berkembang secara berkelanjutan sehingga dapat melaksanakan tugas serta kinerjanya secara optimal. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin (Wote dan Patalutu, 2019).

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.2.2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini didasarkan pada studi yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan guru untuk mengendalikan stres, berkolaborasi secara efektif, dan menyelesaikan masalah dengan lebih baik, yang semuanya merupakan komponen kunci dari kinerja (Fitriani, et al., 2023; Anggraini, et al., 2021). Dengan mengelola emosi diri dan orang lain, guru dapat berinteraksi secara lebih produktif, yang berdampak positif pada performa mengajar dan profesionalisme mereka.

Kinerja guru dapat meningkat melalui pendidikan yang baik, dukungan sesama guru, kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan sekolah yang mendukung (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015). Selain tunjangan sertifikasi dan motivasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kemampuan mengenali, mengelola dan memotivasi diri dalam berinteraksi dengan siswa maupun lingkungan. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin

besar peluangnya untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan maupun kehidupan (Aris *et al*, 2021).

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hipotesis ini didasarkan pada temuan bahwa pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inovatif dengan memberikan visi, motivasi inspirasional, dan perhatian individu (Sari & Mulyani, 2021; Kusuma & Arisandi, 2022). Ketika kepala sekolah menerapkan pendekatan ini, guru merasa dihargai dan didukung, yang secara langsung meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya Adnan Riaz, et al (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru. Candra (2024) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini di institusi Pendidikan meningkatkan kepuasan kerja dosen. Hal serupa ditegaskan Sadeghi dan Pihie (2013) yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional pimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Bahwa pemimpin dengan visi, motivasi, orientasi tujuan, kerja sama dengan pengikut, serta budaya positif termasuk dalam kategori transformasional.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.2.4. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Di era informasi yang semakin berkembang, profesi guru menghadapi tantangan besar karena dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan, terutama dalam penggunaan teknologi. Tugas guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di kelas, melainkan juga mencakup berbagai tanggung jawab lain yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Kondisi ini membuat guru berisiko mengalami stress, kelelahan, serta ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu, kemampuan guru dalam mengajar dan menyampaikan materi secara efektif sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar siswa (Hartini *et al.*, 2022). Kecerdasan emosi meliputi keterampilan mengendalikan dorongan, menunda kepuasan, tetap optimis, menyalurkan emosi secara tepat, menjaga motivasi dan disiplin diri, serta membangun empati dan kesadaran diri. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berhubungan dengan kepuasan kerja. Bagi guru, kecerdasan emosi sangat penting untuk mengelola emosi pribadi maupun siswa, memahami kondisi rekan kerja dan atasan, serta meminimalkan konflik. Hal ini membuat guru lebih mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Konradus dan Harsanti, 2015). Hipotesis ini dibangun dari premis bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan atasan (Pratama, et al., 2022).

Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan membangun hubungan yang harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

H4: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.2.5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini didukung oleh model-model perilaku organisasi yang menyatakan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka (Agustina, 2024; Putri & Purnomo, 2021). Guru yang puas akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang diharapkan. Kepuasan ini terbentuk dari berbagai aspek seperti ekonomi, psikologis, sosial, budaya, penghargaan, aktualisasi diri dan lingkungan kerja (Pala'langan, 2021). Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang bersifat subjektif, dipengaruhi oleh keseimbangan antara kemampuan, harapan dan apa yang diterima dalam pekerjaan. Kepuasan ini dapat terbentuk dari faktor internal maupun eksternal, termasuk kedisiplinan, moral dan prestasi kerja (Iba, 2021).

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.2.6. Gaya Kepemimpinan Transformasional Memediasi terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini diuji untuk melihat peran kepuasan kerja sebagai jembatan yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru (Lestari & Hidayat, 2022; Indriyani & Widayanto, 2020). Kepala sekolah transformasional meningkatkan kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja yang tinggi inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis mediasi dari penelitian Martini & Bastaman (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru karena hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja terbukti tidak signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sementara beban kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja.

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan moralitas pengikutnya serta memiliki visi jelas untuk membawa perubahan dalam organisasi (Mahdi, *et al*; 2022).

H6: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Mutiara Bangsa 7.

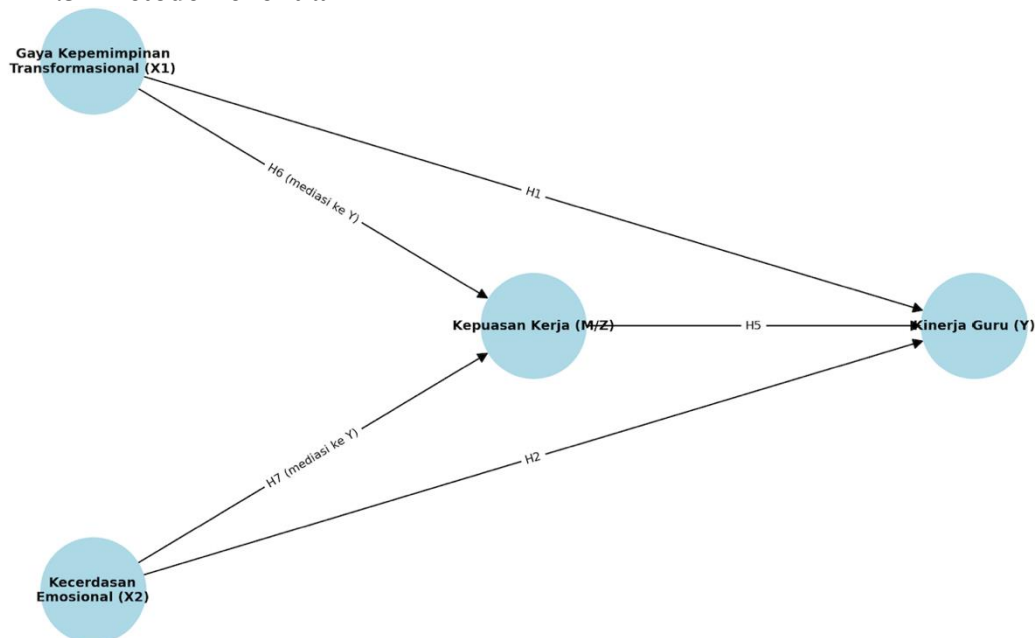
2.2.7. Kecerdasan Emosional Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini menguji bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme perantara di mana kecerdasan emosional memengaruhi kinerja guru (Dewi & Ruliana, 2021). Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, guru mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif dan memuaskan bagi diri mereka, yang pada gilirannya memicu peningkatan kinerja.

Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan memberikan pelayanan yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Rika, *et al*; 2025). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengendalikan emosi, memotivasi diri, serta menjaga suasana hati dan terbukti lebih dihargai perekrut dibanding kecerdasan intelektual. Selain itu, kecerdasan emosional yang didukung oleh *self-efficacy* tinggi mendorong karyawan bekerja lebih percaya diri, fokus pada keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya (Elkhori dan Budianto, 2024).

H7: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Mutiara Bangsa 7.

2.3 Metode Penelitian



2.4 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	Anwar & Purnomo (2020), Jurnal Pendidikan Islam	• Kepemimpinan Transformasional • Motivasi Kerja • Kinerja Guru	Menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspirasional dan suportif mampu meningkatkan performa guru.
2	Fitriani, et al. (2023), Jurnal Pendidikan Dasar	• Kecerdasan Emosional • Kinerja Guru	Menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
3	Dewi & Ruliana (2021), Jurnal Manajemen Pendidikan	• Kecerdasan Emosional • Kepuasan Kerja Guru • Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru. Artinya, kecerdasan emosional meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja yang dirasakan.
4	Lestari & Hidayat (2022), Jurnal Pendidikan dan Pengajaran	• Gaya Kepemimpinan • Kepuasan Kerja Guru • Kinerja Guru	Menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu.
5	Indriyani & Widayanto (2020), Jurnal Manajemen Ekonomi	• Gaya Kepemimpinan • Kepuasan Kerja Guru • Kinerja Guru	Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jembatan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Ghozali, 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Dewi & Ruliana, 2021). Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan hasil data akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan (Fadli, 2022).

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti (Ghozali, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap mewakili populasi (Indriyani & Widayanto, 2020). Berdasarkan

jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 45 guru, penelitian ini akan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau populasi jenuh (Lestari & Hidayat, 2022). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel untuk menghindari bias dan meningkatkan akurasi hasil (Ghozali, 2021).

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampel jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi guru di SMK Mutiara Bangsa 7 relatif kecil, yaitu 45 orang. Menurut beberapa ahli, jika populasi penelitian kurang dari 100 orang, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian (Ghozali, 2021). Oleh karena itu, semua guru di SMK Mutiara Bangsa 7 yang berjumlah 45 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik ini memastikan bahwa semua data dari populasi terwakili secara penuh, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi dengan akurat (Supriyanto, et al., 2022).

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Masruroh & Hidayah (2020)	Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada guru untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan sekolah.	1. Pengaruh Ideal: Menjadi panutan dan mendapatkan kepercayaan guru. 2. Motivasi Inspirasional: Memberikan semangat dan optimisme kepada guru. 3. Stimulasi Intelektual: Mendorong guru untuk berpikir kritis dan inovatif. 4. Pertimbangan Individual: Memberikan perhatian dan dukungan pribadi kepada guru.
2	Kecerdasan Emosional (X2) Pratama, et al. (2022)	Kemampuan guru dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain dalam lingkungan kerja, yang tercermin dari cara mereka berinteraksi dan mengatasi masalah.	1. Pengenalan Diri: Memahami emosi dan kekuatan diri. 2. Pengelolaan Diri: Mengendalikan emosi dan beradaptasi dengan perubahan. 3. Kesadaran Sosial: Berempati dan memahami perasaan orang lain. 4. Keterampilan Berhubungan Sosial: Membangun dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
3	Kepuasan Kerja (Z) Widiastuti & Sulistianti (2020)	Perasaan positif dan menyenangkan yang dirasakan guru sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan, yang mencakup aspek	1. Pekerjaan itu sendiri: Merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab. 2. Hubungan dengan Rekan Kerja: Merasa nyaman dan harmonis dengan rekan kerja. 3. Hubungan dengan Atasan: Merasa didukung dan dihargai oleh kepala sekolah.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		pekerjaan, lingkungan, dan hubungan interpersonal.	4. Kompensasi: Merasa adil terhadap gaji dan tunjangan yang diterima.
4	Kinerja Guru (Y) Mustafa (2020)	Hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.	1. Kualitas Perencanaan Pembelajaran: Ketepatan dan kelengkapan RPP. 2. Efektivitas Pelaksanaan Pembelajaran: Metode mengajar yang variatif dan interaksi di kelas. 3. Kualitas Evaluasi Pembelajaran: Kemampuan mengukur hasil belajar dan memberikan umpan balik. 4. Pengembangan Diri: Partisipasi dalam pelatihan dan kegiatan profesional.

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak *SmartPLS*. Analisis data *PLS-SEM* terdiri dari dua tahap utama: evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) (Ghozali, 2021).

3.4.1. Evaluasi Mode Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Beberapa uji yang akan dilakukan adalah:

1. Validitas Konvergen: Diukur melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai outer loading harus lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2021; Dewi & Ruliana, 2021).
2. Validitas Diskriminan: Diukur dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar variabel laten. Nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel (Ghozali, 2021). Selain itu, juga akan digunakan kriteria Fornell-Larcker dan cross-loading (Arifudin & Haryanti, 2022).
3. Reliabilitas Komposit: Diukur melalui Composite Reliability (CR). Nilai CR harus lebih besar dari 0.7, menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik (Ghozali, 2021).

3.4.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tahap ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten yang dihipotesiskan. Beberapa uji yang akan dilakukan adalah:

1. Nilai *R-square* (R^2): Untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai $R^2 > 0.67$ (kuat), > 0.33 (sedang), dan > 0.19 (lemah).
2. Nilai *Q-square* (Q^2): Untuk mengukur relevansi prediktif model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.
3. Analisis Jalur (*Path Coefficient*): Untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

4. Pengujian Hipotesis: Dilakukan dengan menggunakan metode *Bootstrapping* pada *SmartPLS* untuk mengetahui signifikansi statistik dari setiap jalur hipotesis.

3.4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan *p-value* dari hasil *bootstrapping*. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1.96 (pada tingkat signifikansi 5%) atau jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05.

1. Untuk hipotesis langsung (H1, H2, H3, H4, H5), akan dilihat nilai t-statistik dari jalur langsung yang relevan.
2. Untuk hipotesis mediasi (H6 dan H7), akan dilihat nilai t-statistik dari jalur tidak langsung. Mediasi dianggap terjadi jika nilai t-statistik untuk jalur tidak langsung signifikan. Selanjutnya, jenis mediasi (parsial atau penuh) akan ditentukan dengan melihat signifikansi jalur langsung ($X1 \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$) (Dewi & Ruliana, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Riaz, Mubarak H.H. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction. *BEH-Business and Economic Horizons*, 1(1), 29-38. <http://academicpublishingplatforms.com/article.php?journal=BEH&number=1&article=200>
- Agustina, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edunomika: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 8(1), 1–10. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/11651/pdf>
- Akbar, L & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/issue/view/1496>
- Anggraini, D., Syarifuddin, A., & Sumarsono. (2021). Peran Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.26787>
- Anwar, S., & Purnomo, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 171–182. <https://doi.org/10.14421/jpi.2020.92.171-182>
- Arifudin, A., & Haryanti, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.33758/jrmb.v17i1.305>
- Aris, M., Munawwarah, R.A., Azis, M & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/amar/article/view/126/53>
- Bakhri, S., & Juhdi, M. (2021). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 205–218. <https://doi.org/10.22345/jpk.v6i2.1567>
- Bandura, A & Walters, R.H. (1963). Social learning and personality development. New York: Rinehart & Wntson,
- Bandura, A. 1986, Social foundation of thought and action: A Social Cognitive Theory. Englewood Clifffes, NJ: Prentice Hall

- Bandura, A. 1962. Social learning through imitation. Dalam M.R. Jones (Ed), Nebraska symposium on motivation. Vol 10. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A. 1977. a. Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84
- Candra, D.M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 356-368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Darmayasa, G. (2025). *Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/372877815_Implementasi_Teknologi_dalam_Pembelajaran_di_Era_Digital_Tantangan_dan_Peluang_bagai_Dunia_Pendidikan_di_Indonesia
- Dewi, K. T., & Ruliana, P. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 12–25. <https://doi.org/10.21009/jmp.v12i1.18910>
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2023). *Melihat Kualitas Guru Di Tengah Learning Loss Akibat Pandemi Covid-19*. Buletin APBN. <https://berkas.dpr.go.id/pa3kn/buletin-apbn/public-file/buletin-apbn-public-180.pdf>
- Elkhori, N.E.M., & Budianto, E.W.H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank BTN KCS Malang). *DIMENSI*, 13(2), 468-478. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Fadli, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.25299/jip.v7i1.7915>
- Fitriani, A., Setyawan, B., & Putra, R. (2023). Korelasi Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 150–165. <https://doi.org/10.22345/jpk.v14i2.2104>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares (PLS): Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gusnani, S., Widodo, J., & Lestari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Individu. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 110–125. <https://doi.org/10.22345/jpsi.v19i2.1221>
- Hartini, H., Normiyati, N & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan Emosional, Motivasi Berprestasi, dan Self-esteem serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(2), 150. <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Hasanah, U., & Setyaningsih, I. (2023). Peran Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 50–65. <https://doi.org/10.34567/jmb.v8i1.980>
- Iba, Z., Saifuddin., Marwan & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 76. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Indriyani, E., & Widayanto, W. (2020). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 22(3), 200–215. <https://doi.org/10.33445/jme.v22i3.1098>
- Konradus, N., & Harsanti, I. (2015). Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 81. <file:///Users/syerli/Downloads/1640-3741-1-SM.pdf>
- Kusuma, R., & Arisandi, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 70–85. <https://doi.org/10.12345/jbm.v15i2.90>
- Lestari, A., & Hidayat, R. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 13(1), 25–40. <https://doi.org/10.22345/jpp.v13i1.1090>
- Mahdi, I., Mas, N., & Kuncoro. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 113. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/article/download/5515/3746>
- Mangkunegara, A.A.A.P & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 143. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/7491/6488>

- Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasan Kerja di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596-608. <https://doi.org/10.53299/jppi.v5i1.1337>
- Masruroh, I., & Hidayah, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 90–105. <https://doi.org/10.24567/jim.v10i2.1102>
- Mustafa, B. (2020). Kinerja Guru sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.12345/jpi.v11i1.987>
- Nugraha, F., Wiratno, D., & Pratiwi, A. (2023). Dampak Kepuasan Kerja terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 16(2), 180–195. <https://doi.org/10.2345/jpi.v16i2.201>
- Pala'langan, A.Y. (2021). Pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, 9(2), 225. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Pratama, A., Susanto, H., & Kurniawan, D. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 110–125. <https://doi.org/10.2345/jmsdm.v7i2.156>
- Purwanto, H., Hartono, M., & Sari, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Menengah*, 5(1), 30–45. <https://doi.org/10.21009/jpdm.v5i1.789>
- Putri, L., & Purnomo, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 5–20. <https://doi.org/10.22345/jeb.v14i1.870>
- Ramadhani, S., Yulianti, M., & Lestari, A. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Swasta. *Jurnal Pendidikan dan Humaniora*, 10(2), 150–165. <https://doi.org/10.33445/jph.v10i2.1901>
- Rika, S., Hendri, M.I., Mufrihah, M., Daud, I., & Marumpe, D.P. (2025). Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di Puskesmas Pontianak. *Primary Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 72. <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i2.196>

- Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(6), 2793-2802. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i6.1163>
- Suci Rahma Wati, Nindi Lestari, Sindi Marsya Utami, Memi4, & Robi Hendra. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), ... (halaman sesuai artikel). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6676>
- Sadeghi, A., & Pihie, Z.A.L. (2012). Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 186-197. https://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/21.pdf
- Sari, R., & Mulyani, E. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 50–65. <https://doi.org/10.12345/jmk.v11i1.789>
- Sudirman, S., & Hamzah, H. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.2345/jip.v8i1.123>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiman, S., & Hadi, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 120–135. <https://doi.org/10.2345/jrmb.v16i2.456>
- Supriyanto, B., Widodo, E., & Putra, D. (2022). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(1), 50–65. <https://doi.org/10.22345/jpk.v7i1.1890>
- Tjandrawati, R., & Setyawan, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.12345/jm.v15i1.2345>
- UNESCO. (2024). *Rangkuman laporan pemantauan pendidikan global, 2024/5: kepemimpinan dalam pendidikan, memimpin demi pembelajaran*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391758_ind

- Wahyudin, A. (2021). Kecerdasan Emosional dan Pengaruhnya dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 14(2), 150–165. <https://doi.org/10.12345/jisp.v14i2.678>
- Widiastuti, R., & Sulistianti, E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 10–25. <https://doi.org/10.22345/jem.v12i1.1111>
- Wijaya, E., & Santoso, F. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Individu. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 40–55. <https://doi.org/10.33445/jpi.v8i1.1122>
- Wote, A.Y.V & Patalutu, J.S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 456. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JISD/article/view/21782/13474>
- Wulandari, R., & Hidayat, A. (2023). Tinjauan Pustaka: Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.2345/jmbs.v9i1.1345>
- Yusuf, M., Wibowo, B., & Setiawan, R. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 20–35. <https://doi.org/10.21009/jmpi.v6i1.17890>

Lampiran 1

Rencana kuisioner yang akan di bagikan kepada 45 guru di SMK Mutiara Bangsa 7.

**KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DI SMK MUTIARA BANGSA 7**

Keterangan :

Sangat Setuju = SS
Setuju = S
Netral = N
Tidak Setuju = TS
Sangat Tidak Setuju = STS

Nama Lengkap Dengan Gelar :
Pendidikan Terakhir : S1 /S2
Umur :
Jenis Kelamin :

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
I. Kepemimpinan Transformasional						
1	Pengaruh Ideal: Saya melihat kepala sekolah sebagai panutan dan figur yang dapat dipercaya.					
2	Motivasi Inspirasional: Kepala sekolah mampu memberikan semangat dan optimisme kepada saya.					
3	Stimulasi Intelektual: Kepala sekolah mendorong saya untuk berpikir kritis dan berinovasi.					
4	Pertimbangan Individual: Kepala sekolah memberikan perhatian dan dukungan sesuai kebutuhan pribadi saya.					
II. Kecerdasan Emosional						
1	Pengenalan Diri: Saya memahami dengan baik emosi dan kekuatan diri saya sendiri.					
2	Pengelolaan Diri: Saya mampu mengendalikan emosi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.					
3	Kesadaran Sosial: Saya berusaha memahami dan berempati terhadap perasaan orang lain.					
4	Keterampilan Berhubungan Sosial: Saya dapat membangun dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					

III. Kepuasan Kerja					
1	Pekerjaan itu sendiri: Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan.				
2	Hubungan dengan Rekan Kerja: Saya merasa nyaman dan harmonis dalam bekerja bersama rekan kerja.				
3	Hubungan dengan Atasan: Saya merasa didukung dan dihargai oleh kepala sekolah.				
4	Kompensasi: Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sudah adil.				
IV. Kinerja Guru					
1	Kualitas Perencanaan Pembelajaran: Saya menyusun RPP dengan lengkap dan sesuai ketentuan.				
2	Efektivitas Pelaksanaan Pembelajaran: Saya menggunakan metode mengajar yang variatif dan mampu berinteraksi baik dengan siswa di kelas.				
3	Kualitas Evaluasi Pembelajaran: Saya dapat mengukur hasil belajar siswa secara tepat dan memberikan umpan balik yang bermanfaat.				
4	Pengembangan Diri: Saya aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan profesional untuk meningkatkan kompetensi.				

Lampiran 2

Hasil Supervisi tahun Ajaran 2021/2022 Pedagogik dan Pedagogis

KA = Kegiatan Awal

KI = Kegiatan Inti

KP = Kegiatan Penutup

S = Scor

No	Nama Guru	KA	KI	KP	S
1	Adi Putra Pratama,S.Pd	60	60	60	60
2	Aufrida Silviana Astuti , S.Ds	65	65	67	66
3	Anggraeni Yuni A. H, S.Ak	67	65	63	65
4	Ahmad Razit A, S.Pd	68	66	65	66
5	Anwar Fauzi,S.Pd	60	60	60	60
6	Felsdian Imanuela B. M.Pd	70	68	70	69
7	FRANSISKUS SALDY BARUK,S.Pd	65	65	65	65
8	Frederikus Nesi Kapitan,S.Pd	70	67	67	68
9	Enok Nurfaizah,S.Pd	50	59	60	56
10	Risa Istiana,S.Pd	50	65	69	61
11	Karta Bahagia Barus ,S.Pd	59	59	60	59
12	Margareta Samung, S.Pd	70	69	65	68
13	Novita Nurdianti,S.Pd	70	65	66	67
	Total Scor				60%

Hasil Supervisi tahun Ajaran 2022/2023 Pedagogik dan Pedagogis

KA = Kegiatan Awal

KI = Kegiatan Inti

KP = Kegiatan Penutup

S = Scor

No	Nama Guru	KA	KI	KP	S
1	Adi Putra Pratama,S.Pd	65	62	70	66
2	Aufrida Silviana Astuti , S.Ds	65	65	67	66
3	Anggraeni Yuni A. H, S.Ak	67	65	65	66
4	Ahmad Razit A, S.Pd	68	66	65	66
5	Anwar Fauzi,S.Pd	66	65	66	66
6	Felsdian Imanuela B. M.Pd	70	68	70	69
7	FRANSISKUS SALDY BARUK,S.Pd	65	65	65	65
8	Frederikus Nesi Kapitan,S.Pd	70	67	67	68
9	Enok Nurfaizah,S.Pd	65	65	65	65
10	Risa Istiana,S.Pd	65	65	69	66
11	Karta Bahagia Barus ,S.Pd	65	65	60	63
12	Margareta Samung, S.Pd	70	69	65	68
13	Novita Nurdianti,S.Pd	70	65	66	67
	Total Scor				65%

Hasil Supervisi tahun Ajaran 2023/2024 Pedagogik dan Pedagogis

KA = Kegiatan Awal

KI = Kegiatan Inti

KP = Kegiatan Penutup

S = Scor

No	Nama Guru	KA	KI	KP	S
1	Adi Putra Pratama,S.Pd	70	68	70	69
2	Aufrida Silviana Astuti , S.Ds	66	69	70	68
3	Anggraeni Yuni A. H, S.Ak	69	69	69	69
4	Ahmad Razit A, S.Pd	68	70	65	68
5	Anwar Fauzi,S.Pd	69	70	70	70
6	Felsdian Imanuela B. M.Pd	70	70	70	70
7	Fransiskus S.Baruk,S.Pd	69	70	70	70
8	Frederikus Nesi Kapitan,S.Pd	70	69	70	70
9	Enok Nurfaizah,S.Pd	70	70	70	70
10	Risa Istiana,S.Pd	69	70	70	70
11	Karta Bahagia Barus ,S.Pd	69	70	68	69
12	Margareta Samung, S.Pd	70	69	65	68
13	Novita Nurdianti,S.Pd	70	65	66	67
14	Eka Wati Sunardjun	70	75	70	72
15	Jeffry W. Marbun,S.Pd	69	65	65	66
16	Kevin Iroth. S.Kom	65	70	68	68
17	Naomi Trias H.P,S.Pd	70	70	65	68
18	Hendrik Pandapotan, S.Kom	69	68	67	68
19	Yohana Damaris,S.Pd	65	70	70	68
20	Kaetanus Lake S.Fil	65	65	65	65
21	Wendi Natonis, S.Pd	65	65	65	65
22	Suroto, S. Dt.B	70	69	68	69
23	Lury Erwanda,M.Pd	70	70	70	70
24	Girardo Daniel Oro,S.Fil	65	68	65	66
25	Hiskia Enosa Eldebo,S.Li	65	68	66	66
26	Enos Santi Maria,S.Pd	70	70	68	69
Total Scor					70%

Hasil Supervisi tahun Ajaran 2024/2025 Pedagogik dan Pedagogis

KA = Kegiatan Awal

KI = Kegiatan Inti

KP = Kegiatan Penutup

S = Scor

No	Nama Guru	KA	KI	KP	S
1	Adi Putra Pratama,S.Pd	70	72	70	71
2	Aufrida Silviana Astuti , S.Ds	70	75	70	72
3	Anggraeni Yuni A. H, S.Ak	70	70	75	72
4	Ahmad Razit A, S.Pd	75	70	70	72
5	Anwar Fauzi,S.Pd	69	70	70	70
6	Felsdian Imanuela B. M.Pd	75	75	75	75
7	Fransiskus S.Baruk,S.Pd	75	75	75	75
8	Frederikus Nesi Kapitan,S.Pd	75	75	75	75
9	Enok Nurfaizah,S.Pd	75	75	75	75
10	Risa Istiana,S.Pd	70	75	70	72
11	Karta Bahagia Barus ,S.Pd	70	75	70	72
12	Margareta Samung, S.Pd	75	75	75	75
13	Novita Nurdianti,S.Pd	75	70	75	73
14	Eka Wati Sunardjun	75	75	75	75
15	Jeffry W. Marbun,S.Pd	70	70	70	70
16	Kevin Iroth. S.Kom	75	75	70	73
17	Naomi Trias H.P,S.Pd	70	70	70	70
18	Hendrik Pandapotan, S.Kom	75	75	75	75
19	Yohana Damaris,S.Pd	70	75	70	72
20	Kaetanus Lake S.Fil	70	70	70	70
21	Wendi Natonis, S.Pd	70	70	70	70
22	Suroto, S. Dt.B	70	75	70	72
23	Lury Erwanda,M.Pd	75	75	75	75
24	Giraldo Daniel Oro,S.Fil	70	70	70	70
25	Hiskia Enosa Eldebo,S.Li	70	70	70	70
26	Enos Santi Maria,S.Pd	70	75	70	72
27	Roy Alfredo. S.Kom	70	65	70	68
28	Emil Sigulat Late.S.Pd	65	65	65	65
29	Ayong,S.Kom	68	69	69	69
30	Cicelia Agustina,S.Ak	68	69	68	68

31	Elina Yoselin, S.Kom	70	70	69	70
32	Fadli Nurcahyadi,S.Pd	69	68	67	68
33	Isna Khouliitha,S.Pd	65	69	70	68
34	Elsa Mardianta Wulandari,S.Pd	70	75	70	72
35	Septi Awalia,S.Pd	70	70	75	72
36	Fahmi Nurcahyadi.S.Pd	68	65	68	67
37	Ambar Puspita Ningtyas,S.Pd	70	70	69	70
38	Windu Hestiana.S.Pd	70	75	69	71
39	Angel Wibowo,S.Pd	68	69	67	68
40	Budi Permono,S.E	68	70	70	69
41	Agung Dewayanto.S.Pd	68	70	70	69
42	Sigit Hendratmono,S.Pd	70	70	75	72
43	Albretd Haskiyan S.S.Pd	70	75	70	72
44	Heri Sanjaya Utomo,S.Pd	68	69	70	69
45	Yoga Prasetyo,S.Pd	75	70	69	71
	Total Scor				75%