



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2. Th. 2020 (85-95)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

DETERMINASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR GUGUS I KECAMATAN BULELENG

Diterima: 20 Agustus 2020; Direvisi: 3 September 2020; Disetujui: 23 September 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3412>

N. Karuna¹, I.G.K.A Sunu², K.R. Dantes³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
karuna@undiksha.ac.id, arya.sunu@undiksha.ac.id, rihendra.dantes@undiksha.ac.id

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui besaran determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Penelitian ini adalah penelitian "ex-post facto" dengan besar sampel 43 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 dan sumbangan efektifnya sebesar 21,34%. 2) ada determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,74%. 3) ada determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,772 dan sumbangan efektifnya sebesar 34,15%. 4) secara bersama-sama, ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,873 dan determinasinya sebesar 76,2% terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Dapat disimpulkan terdapat determinasi yang signifikan kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; etos kerja; kepuasan kerja; kinerja guru.

Abstract

The problem in this study is whether there is a determination of transformational leadership, work ethic and job satisfaction on the performance of elementary school teachers in Buleleng District. The purpose of this study was to determine the magnitude of the determination of transformational leadership, work ethic and job satisfaction on the performance of elementary school teachers in Buleleng District Cluster I. This research is an "ex-post facto" research with a large sample of 43 people. Data collected by questionnaire and document. Data analysis was performed using simple regression techniques, multiple regression, and partial correlation. The results showed that: 1) there was a significant determination between transformational leadership and the performance of Elementary School Clusters I teachers in Buleleng District, with a correlation coefficient of 0.678 and an effective contribution of 21.34%. 2) there is a significant determination between work ethic on the performance of

Elementary School Cluster I Primary School teachers in Buleleng District. with a correlation coefficient of 0.689 and an effective contribution of 20.74%. 3) there is a significant determination between job satisfaction and the performance of Elementary School Cluster I Primary School teachers, with a correlation coefficient of 0.772 and an effective contribution of 34.15%. 4) together, there is a significant determination between transformational leadership, work ethic, and job satisfaction on the performance of Elementary School Cluster I teachers in Buleleng Subdistrict, with a double correlation coefficient of 0.873 and its determination of 76.2% on the performance of Primary School Cluster teachers I Buleleng District. It can be concluded that there is a significant determination of transformational leadership, work ethic, and job satisfaction on the performance of Elementary School Cluster I teachers in Buleleng District.

Keywords: transformational leadership; work ethic; job satisfaction; teacher performance.

PENDAHULUAN

Permasalahan mutu pendidikan di Indonesia sampai saat ini masih ketinggalan jauh di bandingkan negara-negara maju dan negara-negara berkembang lainnya. Rendahnya mutu pendidikan berimplikasi pada rendahnya sumber daya manusia. Rendahnya sumber daya manusia bermuara pada kurang kompetitifnya bangsa ini dalam menghadapi persaingan di era global. Pendidikan harus menyediakan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk memperoleh bekal pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai sebagai bekal mereka memasuki persaingan dunia yang semakin hari semakin ketat itu, disamping kesempatan yang seluas-luasnya disediakan, namun yang penting juga adalah memberikan pendidikan yang bermakna (Meaningfull Learning). Karena dengan pendidikan bermakna peserta didik dapat dibekali keterampilan hidup.

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini belum menunjukkan perbaikan yang signifikan di tinjau dari peringkat Human Development Index (HDI). Pada tahun 2008, HDI Indonesia menempati urutan ke 109 dari 179 Negara, pada tahun 2009 menempati urutan ke 111 dari 182 Negara, dan pada tahun 2010 menempati peringkat 108 dari 169 Negara.

Rendahnya sumber daya manusia di Indonesia berdasarkan hasil survey UNDP tersebut sebagai akibat rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Oleh karena itu salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan mutu dengan relevansi pendidikan. Selain itu, perluasan dan pemerataan pendidikan serta akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan nasional.

Dalam perspektif makro, banyak faktor yang memdeterminasi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan khusus dalam kegiatan belajar mengajar dikelas, dilaboratorium dan dikancah belajar lainnya melalui fasilitas interval, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan moderen, metode evaluasi pendidikan yang tepat biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional. Sumberdaya manusia pada pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan berpengalaman, dan profesional, juga yang tidak kalah pentingnya adalah standar nasional pendidikan yang mencakup standar isi, proses, pelajaran, standar pengelolaan pembelajaran dan standar penilaian pendidikan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan). Sedangkan dalam perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, paktor dominan yang berdeterminasi dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan adalah guru yang profesional dan sejahtera.

Berbagai kebijakan sedang dan telah dilaksanakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, beberapa kebijakan yang menonjol dalam bidang manajemen pendidikan, yaitu: (1) ditepkannya undang-undang guru dan dosen, (2) disentralisasi pendidikan melalui program manajemen berbasis sekolah, (3) bidang kurikulum, yaitu penerapan kurikulum 2013, (4) proses penerapan program belajar (Learning Accelenation), (5) dalam bidang ketenaga pendidikan, yaitu sertifikasi guru untuk menjadi tenaga pendidik profesional, serta diimbangi dengan kesejahteraan tarap hidup guru serta, (6) upaya meningkatkan anggaran pendidikan besar 20 % sebagaimana diamanatkan didalam undang-undang.

Pemerintah pula telah berupaya mewujudkan amanat undang-undang dengan melakukan berbagai langkah diantaranya pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta mengadakan pelatihan dalam pendidikan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Perbaikan mutu pendidikan sebagaimana disebutkan, karena diikuti dengan perbaikan aspek manajemen pendidikan itu sendiri.

Kesuksesan pelaksanaan pendidikan juga sangat ditentukan oleh guru disamping orangtua dan element lainnya. Guru merupakan aktor utama. Tanpa keterlibatan guru, pendidikan kosong dari materi, asensi dan substansi. Secanggih apaun sebuah kurikulum, visi dan misi kekuatan finansial sepanjang gurunya pasif dan stegment, maka kualitas pendidikan akan mrosot tajam sebaliknya selemah atau sejelek apapun kurikulum, visi misi serta kekuatan finansial jika gurunya inopatif dan produktif, maka kualitas lembaga pendidikan akan maju dengan pesat. Terlebih jika sistem yang baik ditunjang dengan kualitas kinerja guru yang profesional maka kualitas pendidikan kita akan menjadi semakin baik dimasa yang akan datang.

Untuk mendukung upaya peningkatan kinerja guru, pemerintah menyelenggarakan pendidikan profesi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesi yang diperoleh dari pendidikan profesi. Selain itu faktor yang tidak boleh diabaikan adalah faktor gaya kepemimpinan, pengawasan atau supervisi merupakan serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Berkaitan dengan supervisi, terdapat beberapa hal pandangan tentang supervisi seperti menggalahkan pertumbuhan profesional dan kinerja guru, mengembangkan kemimpinan demokratis, membantu setiap pemahaman dengan jelas tujuan pendidikan, membantu guru mengamati masalah dan kebutuhan siswa, membangun moral kelompok dan kekompakan para guru sebagai tema memecahkan masalah-masalah belajar dan mengajar. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi menekankan pada kepiawan supervisor selaku bantuan pelajaran atau jasa kepada guru atau personil pendidikan lainnya dengan maksud meningkatkan kenerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Robbins dan Judge (2008;90), Kemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional pertama pengaruh Ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Kedua Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan dapat menginspirasi bawahan. Ketiga Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka. Kempat individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Kualitas kemimpinan transformasional adalah signifikan bagi peningkatan kinerja guru dan keberhasilan sekolah. Agar fungsi kepemimpinan transformasional berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan diperlukan seorang kepemimpinan transformasional yang memiliki kemampuan profesional, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi-kompetensi administrasi dan pengawasan.

Variabel lain yang diduga juga berhubungan dengan kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja pada initinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kinerjanya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang

positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Selain etos kerja, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja sebagai "tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan." kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Faktor individual, misalnya umur, kesehatan, watak dan harapan; (2) Faktor sosial, misalnya hubungan kekeluargaan dan pandangan masyarakat, (3) Faktor utama dalam pekerjaan, misalnya upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dampak dari meningkatnya kepuasan kerja: Produktivitas kerja meningkat, menurunnya kemangkiran dan permintaan berhenti, dan kesehatan pegawai yang meningkat karena perasaan nyaman terhadap pekerjaan.

Bertitik tolak dari paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi. Akan tetapi, dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam hal kinerja guru.

Rendahnya kinerja mengajar guru sekolah dasar di Gugus I Kecamatan Buleleng dapat dilihat dari beberapa indikator di antaranya: (1) Minimnya minat dalam mengikuti lomba karya tulis ilmiah guru, (2) Minimnya minat menulis artikel ilmiah dan menyusun penelitian tindakan kelas (PTK), (3) Rendahnya minat dalam mengikuti seminar/seminar, (4) rendahnya kemampuan dalam mengembangkan perangkat mengajar di masing-masing sekolah, (5) serta masih rendahnya keinginan untuk mengembangkan diri. Permasalahan-permasalahan yang dikemukakan di antara akan di kaji secara mendalam dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berdeterminasi terhadap kinerja mengajar guru yaitu kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas. Maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang seberapa besar determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

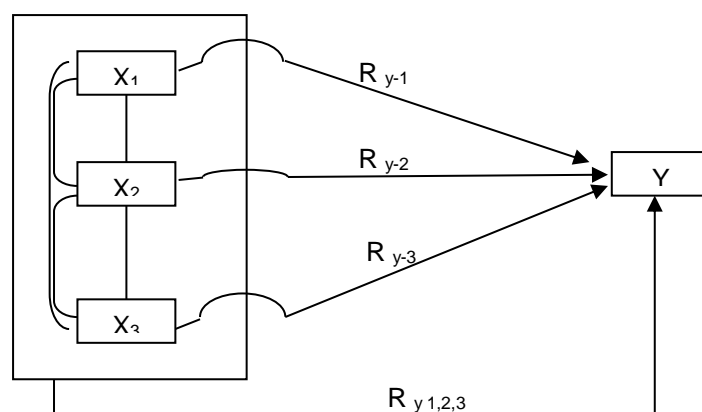
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi kepemimpinan transformasional,

etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Secara operasional tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. 2) Untuk mengetahui besarnya determinasi etos kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. 3) Untuk mengetahui besarnya determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. 4) Untuk mengetahui secara simultan besarnya determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan “ex-post facto” karena dalam penelitian ini tidak diadakan perlakuan (treatment atau manipulasi) terhadap variabel penelitian. Penelitian ex-post facto merupakan penelitian empiris yang sistematis dengan keterkaitan antar variabelnya sudah terjadi secara alami tanpa campur tangan peneliti. Menurut Agung (2012:8) populasi yaitu populasi subjek dan populasi objek. Populasi subjek bersifat kongkrit atau bendawi sedangkan populasi objek bersifat abstrak yakni tidak dapat dilihat secara langsung. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah guru dan kepala sekolah dasar yang ada di Gugus I Kecamatan Buleleng yang berjumlah 50. Penelitian ini tidak menggunakan sampel penelitian. Namun subjek yang diteliti pada penelitian ini adalah guru PNS yang berada di sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng yakni sebanyak 43 orang.

Variabel ada dua, yaitu variabel bebas (independent) variabel yang menjelaskan atau memdeterminasii variabel yang lainnya dan variabel terikat (dependent) adalah variabel yang tidak bisa memdeterminasii variabel lainnya. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1), etos kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu tingkat kinerja guru Kecamatan Buleleng. Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini, diperlihatkan pada Gambar 1 konstelasi berikut.



Gambar 3.1 Konstalansi Variabel

Keterangan :

- X1 : Kepemimpinan Transformasional
- X2 : Etos Kerja
- X3 : Kepuasan Kerja
- Y : Kinerja Guru

Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti, dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan kuesioner mengenai data tentang kepemimpinan transformasional, etos kerja, kepuasan

kerja sekolah, dan kinerja guru sekolah dasar. Untuk memperoleh data tersebut digunakan empat buah instrument, yaitu: 1) kuesioner kepemimpinan transformasional, 2) kuesioner etos kerja, 3) kuesioner kepuasan kerja sekolah, dan 4) kuesioner kinerja guru sekolah dasar.

Alat pengumpul data harus memenuhi persyaratan yaitu syarat validitas dan reliabilitas dalam mengungkap apa yang hendak diukur. Ada dua persyaratan yang hendak digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu validitas dan reliabilitas (Hamzah, 2007:63). Validitas instrumen dalam penelitian ini meliputi dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi dibantu oleh dua orang ahli/ expert, kemudian dianalisis dengan teknik Gregory.

Sebelum instrumen digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada sebagai alat pengambilan data. Dengan demikian terlebih dahulu diadakan uji coba terhadap kuisisioner kemudian hasil uji coba ini dianalisis. Kriteria yang digunakan dalam validitas adalah dengan membandingkan harga dengan tabel harga r product moment pada taraf signifikansi 5%. Tes dikatakan valid jika $r_{pbi} > r_t$ pada taraf signifikansi 5%. Tes yang divalidasi oleh para ahli dapat diketahui butir yang sesuai dan yang tidak sesuai. Begitu juga dapat diketahui upaya perbaikan untuk butir-butir tes yang sesuai (Agung, 2018). Pengujian terhadap reabilitas instrumen dilakukan melalui pendekatan ketetapan internal. Uji reliabilitas adalah ketepatan dan keajegan alat pengukur tersebut dalam menilai apa yang diinginkan, artinya kapanpun alat tersebut digunakan akan diperoleh hasil yang sama. Pengujian reliabilitas dengan rumus Alpha dari Crombach (Arikunto, 1997:164). Untuk menentukan derajat reliabilitas tes, dapat digunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford, 1951 (Agung, 2018).

Deskripsi data hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan adalah data mentah dan diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekwensinya, untuk menjelaskan kecenderungan tertinggi, kecenderungan menengah dan kecenderungan rendah, serta untuk menjelaskan pola penyebaran data penelitian.

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variable. Oleh tujuannya seperti itu, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo), dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Setelah data dideskripsikan, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Persyaratan yang berkaitan dengan teknik analisis data tersebut harus dibuktikan secara statistik. Setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi sederhana (korelasi product moment pearson). Sedangkan untuk menguji hipotesis ke empat, digunakan teknik analisis korelasi ganda, regresi ganda, dan korelasi parsial. Untuk menganalisis uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan program SPSS-17.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyangkut deskripsi data tentang kepemimpinan transformasional (X1), etos kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varian, median, modus, histogram dan kategorisasi dari masing-masing variabel. Di bawah ini disajikan rangkuman statistik seperti pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Data

Variabel	X1	X2	X3	Y
Jumlah Sampel	43	43	43	43
Rata-rata	171,86	125,60	161,74	191,09
Median	173	124	161	191
Modus	175	115	159	191
Standar Deviasi	7,85	9,99	5,55	12,81
Ragam	61,55	99,77	30,81	164,04
Rentangan	27	37	21	40
Skor Minimum	158	109	151	174
Skor Maksimum	185	146	172	214
Jumlah	7390	5401	6955	8217

Dari rangkuman statistik tersebut di atas, dapat di gambarkan mengenai karakteristik distribusi skor jawaban responden dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Determinasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 0,858 + 1,107 X1$ dengan Freg = 34,891 dengan determinasi sebesar 46% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > F_{tabel}. Berdasarkan analisis dengan komputer determinasi antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh r_{hitung} = 0,678. Ini berarti r_{hitung} = 0,678 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (r_{tabel} = 0,248). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, adalah sebesar 21,34%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sukayana (2019) yang berjudul Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kerthawisata Denpasar. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 24,84% ,(2) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 23,60% (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 22,34%, (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,77% (5) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 94,55%.

Kepemimpinan adalah tindakan atau gaya yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin (direct), membimbing (audes), memdeterminasii (influences) atau mengontrol (control) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang, lain. Kepemimpinan dijelaskan pula sebagai bentuk usaha untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain atau dengan kata lain kepemimpinan merupakan keahlian untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam mencapai hasil. Kepemimpinan juga dijelaskan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka memdeterminasii orang-orang agar mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Masalah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi lembaga sekolah sangat tergantung dari

kepemimpinan seorang manager. Kepemimpinan merupakan suatu upaya penggunaan jenis determinasi bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Bentuk dari kepemimpinan seseorang sangat berdeterminasi pada kinerja dari bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, dimana pemimpin mau mendengarkan keluhan serta aspirasi dari bawahan, tentunya bawahan atau dalam hal ini guru akan dapat dengan senang hati dan penuh tanggung jawab untuk melaksanakan kewajibannya. Kepemimpinan transformasional sebagai pimpinan yang bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan sekolah tentunya diharapkan tidak hanya memerintah bawahan baik guru maupun staf pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Melainkan juga diharapkan dapat memberikan bimbingan maupun contoh yang baik pula. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

2. Determinasi Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa etos kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 80,107 + 0,884.X_2$ dengan $F_{reg} = 37,075$ dengan determinasi sebesar 47,5% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, determinasi antara etos kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,689$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,689$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,248$). Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng adalah sebesar 20,74.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ismawantini (2019) yang berjudul Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,12 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,55%, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,18 dan sumbangan efektifnya sebesar 29,68%, (3) etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,26 dan sumbangan efektifnya sebesar 12,83%, (4) komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,20 dan sumbangan efektifnya sebesar 16,54%, (5) secara bersama-sama, supervisi akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,85 dan kontribusinya sebesar 71,60% terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Banjar.

Etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang guru. Guru harus memiliki etos kerja yang baik supaya anak yang didiknya juga menjadi anak yang benar-benar dapat menjadi anak berguna, memiliki prestasi, baik dalam keluarga maupun di masyarakat. Hanya ada satu untuk berhasil yaitu gigih dalam kesulitan dan tanggungjawab dalam prestasi. Etos kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan seseorang. Keharusan sesuai dengan peranannya sebagai seorang tenaga pendidik.

Makna kinerja mencakup : 1) kemampuan ; 2) penerimaan tujuan-tujuan organisasi; 3) tingkatan tujuan-tujuan yang hendak dicapai; dan 4) interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja. Dari uraian di atas seorang guru yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian kinerja guru sangat dideterminasi oleh etos kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa etos kerja memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

3. Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 96,983 + 1,781.X3$ dengan Freg = 60,455 dengan determinasi sebesar 59,6% adalah signifikan dan linier. Hal itu dikarenakan Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis dengan komputer, determinasi antara kepuasan kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh r hitung = 0,772. Ini berarti r hitung = 0,772 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (rtabel = 0,248). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, adalah sebesar 34,15%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2019) yang berjudul *Determinasi Servant Leadership, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Di Sman 1 Gianyar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat determinasi yang signifikan servant leadership terhadap komitmen guru SMAN 1 Gianyar, dengan sumbangan efektif sebesar 7,64%, (2) terdapat determinasi yang signifikan karakteristik individu terhadap komitmen guru, dengan sumbangan efektif sebesar 15,16%, (3) terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen guru dengan sumbangan efektif sebesar 6,47%, (4) terdapat determinasi yang signifikan karakteristik individu terhadap komitmen guru, dengan sumbangan efektif sebesar 28,50%, (5) secara bersama-sama, terdapat determinasi yang signifikan servant leadership, karakteristik individu, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dengan determinasi sebesar 57,80%.

Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari kepuasan kerja dalam bekerja, karena kepuasan kerja juga dapat menciptakan semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja guru. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila terciptanya kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan tertentu. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

4. Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis $\hat{y} = 110,764 + 0,514.X1 + 0,386.X2 + 1,021.X3$ Freg = 41,678 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan $R_y = 0,873$, $R_y^2 = 0,762$ dengan determinasi sebesar 76,2%. Ini berarti terdapat determinasi secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja, makin baik pula kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Princes (2019) yang berjudul *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja,*

dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) berkontribusi negatif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar -0,185 dengan sumbangan efektif -7,15%, (2) berkontribusi positif signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,58 dengan sumbangan efektif 45,98%, (3) berkontribusi positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,09 dengan sumbangan efektif 5,31%, (4) berkontribusi positif signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,15 dengan sumbangan efektif 8,6%, dan (5) berkontribusi yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,39 dengan sumbangan efektif 52,7%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar.

Berdasarkan beberapa kajian diatas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Hal ini dapat disadari dengan kepemimpinan transformasional yang memiliki kemampuan manajerial yang baik meliputi kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, serta komitmen organisasi guru yang tinggi dan etos kerja yang kondusif akan memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru.

Jika seorang guru mampu bersikap positif terhadap profesinya, maka mereka akan menekuni dan melaksanakan profesinya dengan rasa senang, menarik untuk ditekuni, dan bermanfaat bagi dirinya maupun anak didiknya di sekolah. Sikap menerima, berarti ada kesadaran dari dirinya sendiri untuk selalu belajar dan bukan karena paksaan. Bila guru menekuni dan melaksanakan profesinya dengan rasa senang, maka apa yang mereka kerjakan akan memperoleh hasil yang maksimal.

Bila sikap positif terhadap profesinya sudah dimiliki oleh seorang guru, dengan demikian tidak akan ada beban bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikannya. Sikap positif yang terdapat pada kepemimpinan transformasional akan berdampak positif pada kepercayaan diri guru dalam menjalankan tugas, baik yang menyangkut pengetahuan maupun kemampuan serta didukung oleh etos kerja, dan adanya kepuasan kerja, maka dapat diprediksikan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal.

Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang guru. Korelasi murni antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah:

Pertama, terdapat determinasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel etos kerja dan kepuasan kerja ($r_{1y-23} = 0,678$ dengan $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

Kedua, terdapat determinasi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja ($r_{2y-13} = 0,689$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan determinasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

Ketiga, terdapat determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan etos kerja ($r_{3y-12} = 0,772$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan determinasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Kekuatan determinasi ketiga variabel bebas dengan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, secara berurutan adalah: kepuasan kerja, etos kerja dan kepemimpinan transformasional mempunyai determinasi terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, terdapat determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 dan sumbangan efektifnya sebesar 21,34%. Kedua, terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,74%. Ketiga, terdapat determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,772 dan sumbangan efektifnya sebesar 34,15%. Keempat, secara bersama-sama, ada determinasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,873 dan determinasinya sebesar 76,2% terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. Gede. 2012. *Statistik Dasar untuk Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung, A. A. Gede. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Arikunto, S. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Ismawantini, Ni Ketut Liesvi. I Nyoman Natajaya. I Gusti Ketut Arya Sunu. 2019. *Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 2, Bulan April Tahun 2019.
- Princes Oktavia Fairy, Siluh Nyoman. I Made Yudana. Dewa Gede Hendra. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2019.
- Ratna, Ayu. I Nyoman Natajaya. Kadek Rihendra Dantes. 2019. *Determinasi Servant Leadership, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Di Sman 1 Gianyar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2019.
- Sukayana, I Wayan. Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kertha Wisata Denpasar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2019.