

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SMK YP 17 SELOREJO KABUPATEN BLITAR

Sutaji Widyanto

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana

Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: widyanto.sutaji@gmail.com

Abstract. *Trainer position of teachers as a vocational school in particular, have a role to organize, organize, direct and train to utilize all its resources both from private teachers themselves and from school in order to achieve the goals set. The performance of teachers in an educational institution is an interesting factor to be investigated. Based on data analysis found that transformational leadership style and work motivation influence on job satisfaction and teacher performance. Job satisfaction affect the performance of teachers. Job satisfaction mediates the effect of transformational leadership style and work motivation on teacher performance. In order to improve the performance of teachers, the leadership of SMK YP 17 Selorejo Blitar should use a charisma so that every action has the allure and should be followed, as well as exemplary, the leadership is able to inspire and keluasaan insights, leaders have a vision of the future and based intellectual. In addition it must pay attention to the need for achievement, need for affiliation and need for power*

Keywords: *Transformational leadership, work motivation, job satisfaction, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan ujung tombak pertama dalam membekali siswa dengan keterampilan yang diharapkan lulusannya dapat mengembangkan individu yang siap kerja di dunia usaha dan industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga terampil di bidangnya. Kedudukan guru sebagai dosen di SMK khususnya mempunyai peran mengatur, menyelenggarakan, mengorientasikan dan melatih dengan menggunakan segala sumber daya yang dimiliki guru itu sendiri dan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu,

untuk memiliki guru yang berkualitas, perlu ditingkatkan kualitas dan metode pembelajaran yang mudah dipahami, memiliki kompetensi profesional dan pengalaman sebagai guru (Tilaar, 2001:16).

Permasalahan yang dihadapi oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Yp 17 Kabupaten Blitar adalah: fenomena yang timbul atas dasar pengamatan bahwa guru tidak datang tepat waktu, guru tidak siap secara Pedagogis (Tentu saja), guru tidak memiliki siswa hadiah. Kinerja guru yang buruk akan mempengaruhi kegiatan di sekolah, yang pada akhirnya akan mempengaruhi

keberhasilan akademik atau prestasi siswa. Evaluasi kinerja dapat dilihat dengan membandingkan kinerja pekerjaan seseorang dengan standar atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan orang tersebut. Evaluasi kinerja pada umumnya menjadi tanggung jawab pemimpin (Simamora, 200 : 39).

Kinerja guru di lembaga pendidikan menjadi faktor yang menarik untuk dikaji karena lima alasan: Pertama, guru merupakan pusat keberhasilan proses belajar mengajar Guru yang berkualitas dan antusias tidak dapat melakukannya tanpa proses belajar mengajar. produksi yang berkualitas. mengangkat. . Kedua, guru tidak hanya berperan memberikan pengetahuan kepada siswa, tetapi juga memberikan contoh, sikap, perkataan, dan perilaku individu. Ketiga, kualitas kinerja guru tidak final dan tidak dapat ditingkatkan karena manusia dan guru terus berkembang dan berubah. Keempat, jika kinerja guru tidak didukung oleh keterampilan profesional dan komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah, sistem reward/remunerasi guru, dan lingkungan sekolah, maka proses belajar mengajar tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Organisasi akan menerapkan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya, termasuk peran kepemimpinan transformatif. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan untuk

melakukan tugas/pekerjaan, serta kemampuan bawahan untuk memperluas tanggung jawab dan wewenang di masa depan. Humphreys (2002) berpendapat bahwa hubungan antara atasan dan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional bukan hanya sekedar pertukaran “komoditas” (reward economics), tetapi telah mempengaruhi sistem harga. Pemimpin transformasional dapat menyatukan semua bawahannya dan dapat mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi setiap bawahan untuk mencapai atau bahkan melampaui tujuan yang telah ditetapkan.

Purvanova (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional selalu mengutamakan perubahan dalam organisasi, oleh karena itu pemimpin membutuhkan dorongan dan dukungan serta kerjasama anggota untuk melaksanakan perubahan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi. Lo and Run (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional akan mampu memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai rencana. Bycio dkk. (1995), menunjukkan hubungan positif yang kuat antara variabel kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja. Griffith (200) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kepuasan kerja bahkan kinerja karyawan. Senewe (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan .

Motivasi guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, berperan dalam upaya melatih sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan (Sardiman: 2001). Oleh karena itu, guru harus memiliki peran aktif dan statusnya sebagai profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini, guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga pendidik yang mentransmisikan nilai-nilai serta guru yang membimbing dan menentukan belajar siswa. Peningkatan jumlah guru dan kualitas guru tersebut akan mempengaruhi hasil belajar siswa, dan akibatnya kualitas pendidikan tidak akan meningkat.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan menyenangkan pengikut mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dari yang diharapkan. Griffith (200) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Bushra et al (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja. Robbins (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya

itu untuk memuaskan kebutuhan individu. Sedangkan menurut Noegroho (2002), motivasi kerja adalah apa yang menimbulkan dorongan atau semangat terhadap pekerjaan atau dengan kata lain motivasi adalah dorongan yang ingin dilakukan seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Seorang guru dengan motivasi kerja yang rendah akan sering merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sehingga mereka akan melepaskan keadaan daripada berusaha mengatasinya. Berbeda dengan seorang guru yang selalu termotivasi dalam bekerja, jika ada kesulitan dalam proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, ia akan berusaha mengatasinya.

Tella, (2007) menemukan bukti bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Karsh dan Iskender (2009) menemukan bahwa motivasi yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan motivasi yang rendah menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Maharjan, S. (2012) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Liana, Y. (2012) menunjukkan bahwa motivasi menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepala sekolah sebagai kepala sekolah harus memiliki kemampuan memotivasi guru, agar tercipta kepuasan kerja. Namun, berusaha memotivasi untuk mencapai kepuasan bukanlah hal yang mudah, karena orang berperilaku berbeda. Individu sebagai anggota organisasi akan mampu

berprestasi jika individu tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Martoyo (1998) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan ketika ada atau tidak ada titik temu antara nilai remunerasi karyawan di perusahaan atau organisasi dan tingkat remunerasi yang diinginkan karyawan. Kepuasan kerja memiliki fungsi penting bagi aktualisasi diri.

Seorang guru yang tidak mencapai kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi. Sementara itu, guru yang mencapai kepuasan kerja seringkali memiliki catatan kehadiran yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi guru maupun organisasi, terutama karena menciptakan kondisi positif di lingkungan kerjanya. Sergiovanni (1999) berpendapat bahwa sekolah yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang dinyatakan dengan jelas sebagai prestasi atau kinerja kepala sekolah dan staf sekolah lainnya dalam bentuk kehadiran di sekolah, kesehatan fisik dan kesehatan mental. Bishay (1996) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan tanggung jawab, kemampuan dan kegiatan mengajar. Bestiana. (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan sebagai penentu kinerja guru. Sadikin (2013) menunjukkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Bishay (1996) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berhubungan dengan tanggung jawab, kemampuan dan kegiatan mengajar. Bestiana. (2012) menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru. Sadikin (2013) menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar sebanyak 33 orang SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut

Tabel 1. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-statistik	Sig.t
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan kerja	0,846	9,635	0,000
Motivasi Kerja → Kepuasan kerja	0,210	2,394	0,023
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kinerja guru	0,605	4,480	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja guru	0,279	2,069	0,047
Kepuasan kerja → Kinerja guru	0,689	5,361	0,000

Sumber : Data diolah

Hipotesis 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 9,635 dengan $sig.t$ sebesar 0.000. Karena $sig.t$ lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja bernilai 0,846 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kepuasan kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar sebesar 87,6%.

Hipotesis 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar menghasilkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,394 dengan $sig.t$ sebesar 0.023. Karena $sig.t$ lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bernilai 0,210 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 21%.

Hipotesis 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar menghasilkan nilai t statistik sebesar 4,480 dengan $sig.t$ sebesar 0.000. Karena $sig.t$ lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru bernilai 0,605 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 60,5%.

Hipotesis 4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis terkait pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru MK YP 17 Kabupaten Selorejo Kabupaten Blitar memberikan nilai statistik sebesar 2,069 dengan $sig.t$ sebesar 0,07. Karena $sig.t$ lebih kecil dari signifikansi statistik = 5%, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

prestasi kerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar dapat diterima. guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Koefisien pengaruh motivasi kerja guru terhadap hasil kerja guru adalah sebesar 0,279 dengan arah positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar naik 27,9%.

Hipotesis 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar menghasilkan nilai t statistik sebesar 5,361 dengan $sig.t$ sebesar 0.000. Karena $sig.t$ lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru MK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bernilai 0,689 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 68,9%.

Hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total, disajikan pada tabel berikut

Tabel 2. Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan kerja	Pengaruh Total
Gaya Kepemimpinan Transformatif → Kepuasan kerja	0,846	-	0,846
Motivasi kerja → Kepuasan kerja	0,210	-	0,210
Gaya Kepemimpinan Transformatif → Kinerja Guru	0,605	$(0,846) \times (0,689) =$ 0.583	1,188
Motivasi kerja → Kinerja Guru	0,279	$(0,210) \times (0,689) =$ 0.145	0,424
Kepuasan kerja → Kinerja Guru	0,689	-	0,689

Sumber : Data diolah

Hipotesis 6. Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap prestasi kerja guru melalui kepuasan kerja

Dari Tabel 3 diketahui bahwa berdasarkan hasil eksperimen dengan uji-t, Terdapat bukti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja, nilai koefisiennya sebesar 0,846 dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,689. Berdasarkan hasil eksperimen dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru dan besarnya koefisien pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,583.

Hipotesis 7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Dari Tabel 3 diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian dengan uji t terdapat bukti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja, nilai koefisiennya sebesar 0,210 dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,210 dengan nilai koefisien sebesar 0,689. Berdasarkan hasil eksperimen dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,145

Pembahasan

Kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil studi empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Pengaruh signifikan ini bernilai positif, artinya semakin baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Hasil ini dapat dijelaskan oleh

fakta bahwa peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja guru adalah pemimpin yang selalu belajar untuk menemukan hal-hal baru. Hal ini sesuai dengan Griffith (2000), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan dan bahkan prestasi kerja. Barling (2000) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, pertimbangan pribadi, dan stimulasi intelektual yang mempengaruhi kepuasan. Bycio dkk. (1995) menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa kepuasan kerja guru di SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan meningkat apabila kebutuhan guru terpenuhi, seperti kebutuhan berprestasi, need link dan need to be coming. Memenuhi kebutuhan seorang guru untuk sukses berarti berusaha untuk tidak ketinggalan oleh guru lain dalam kesuksesan dan pertumbuhan mereka. Pemuasan kebutuhan afiliasi diterjemahkan menjadi afiliasi di sekolah dan upaya menjaga persahabatan dengan rekan kerja, sedangkan kebutuhan akan

kekuasaan diterjemahkan menjadi guru yang kehadirannya sangat diperlukan dan mempertahankan kekuasaan.

Hal ini memperkuat penelitian Husnan, (1993) bahwa dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (output) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Demikian pula menurut Simamora (1999), karyawan termotivasi untuk bekerja ketika mereka merasa bahwa penghargaan didistribusikan secara adil. Pemerataan dapat dipahami sebagai keseimbangan antara input yang dilakukan oleh pekerja dalam suatu pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu.

Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil studi empiris, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Dapat dikatakan bahwa guru dan siswa SMK YP 17 Selorejo dan Kabupaten Blitar akan berkinerja sangat baik jika pemimpin

menjalankan perannya dengan baik. Mangkunegara (2009) menegaskan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Efisiensi kerja seorang pegawai dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai atau guru dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari uraian tersebut, tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya disebabkan oleh unsur gaya kepemimpinan yang ada, dimana pemimpin dalam menjalankan perannya menggunakan karakter karismatik. pendekatan sehingga setiap tindakan terasa dan tepat. untuk diikuti dan diteladani, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memperluas wawasan, pemimpin yang memiliki visi masa depan dan memiliki kebijaksanaan yang kokoh.

Hasil kajian ini mendukung kajian yang dilakukan oleh Griffith (200) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan secara langsung dengan kinerja. Bycio et al. (1995) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan peningkatan kinerja. Senewe (2013) menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Dapat dijelaskan bahwa guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar merupakan salah satu unsur kegiatan belajar mengajar (KBM) yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama anggota guru adalah perancang dan pengelola. , melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan motivasi guru dalam bekerja sangat menentukan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bishay (1996) bahwa kepuasan kerja dan motivasi berhubungan dengan tanggung jawab, kemampuan dan kinerja mengajar. Bestiana. (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor penentu kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Sadikin (2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Penelitian yang dikemukakan oleh Sergiovanni (1999) menyatakan bahwa sekolah yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang terbukti dengan kinerja atau kinerja kepala sekolah dan staf sekolah lainnya di bawah pola kehadiran, kesehatan fisik dan kesehatan mental. Evaluasi kinerja pengawas sekolah, guru dan tenaga kependidikan dilihat dari kemampuannya menggunakan sumber daya yang minimal untuk mencapai tujuan yang maksimal dan dapat menentukan Choose the right job to do. Kinerja kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan akan didasarkan pada kinerja, perilaku dan produktivitasnya dalam pengelolaan sekolah untuk menjadi sekolah layanan pembelajaran dan manajemen mutu, serta memiliki kemampuan bersaing secara mutu dengan sekolah sejenis.

Bishay (1996) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berhubungan dengan tanggung jawab, kemampuan dan aktivitas mengajar. Bestiana. (2012) menyatakan bahwa semua variabel yang dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor penentu kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Sadikin (2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Hasil ini dapat dipahami bahwa pemimpin selalu belajar, mencari hal-hal baru untuk menunjang pekerjaannya, sehingga guru merasa puas dengan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Dengan kondisi tersebut, kinerja guru dan siswa SMK YP 17 Selorejo dan Kabupaten Blitar akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Griffith (2004), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan dan bahkan prestasi kerja. Barling (2000) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, pertimbangan pribadi, dan stimulasi intelektual yang mempengaruhi kepuasan. Bycio dkk. (1995) menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Yuniari dan Luh Gede Teni Waisnawini (2009) menemukan bukti bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Widyatmini dan Lukman Hakim

(2008) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki signifikansi yang besar terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Crossman dan Bassem (2003) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Artinya, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan, seperti kebutuhan untuk memenuhi, kebutuhan untuk berserikat, dan kebutuhan akan kekuasaan. Memenuhi kebutuhan seorang guru untuk sukses berarti berusaha untuk tidak ketinggalan oleh guru lain dalam kesuksesan dan pertumbuhan mereka. Pemuasan kebutuhan afiliasi diterjemahkan menjadi afiliasi di sekolah dan upaya menjaga persahabatan dengan rekan kerja, sedangkan kebutuhan akan kekuasaan diterjemahkan menjadi guru yang kehadirannya sangat diperlukan dan mempertahankan kekuasaan. Kondisi ini akan berdampak pada kepuasan kerja yaitu perasaan puas karena dihargai di lingkungan tempat tinggal dan indikator kepuasan dengan kondisi kerja yang menguntungkan dengan menanyakan tentang

kepuasan karyawan. membentuk kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, adalah peran pemimpin yang selalu belajar untuk menemukan hal-hal baru yang mendukung pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan meningkat apabila kebutuhan akan prestasi terpenuhi seperti berupaya mengembangkan diri. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mampu menjalankan perannya dengan baik seperti selalu belajar untuk menemukan hal-hal baru yang mendukung pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan memiliki kinerja yang baik apabila kebutuhan akan prestasi terpenuhi seperti berupaya mengembangkan diri. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar akan memiliki kinerja yang

baik apabila guru merasa puas karena dihargai di lingkungan tempat tinggal dan merasa puas atas kelengkapan fasilitas ruang kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pimpinan yang selalu belajar untuk menemukan hal-hal baru yang mendukung pekerjaan menyebabkan guru puas atas tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Pada kondisi tersebut, kinerja guru akan meningkat. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pada saat kebutuhan akan prestasi terpenuhi seperti berupaya mengembangkan diri terpenuhi maka guru memiliki kepuasan dan pada kondisi tersebut, kinerja guru akan meningkat.

Guna meningkatkan kinerja guru, pimpinan SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar harus menggunakan pendekatan kharisma sehingga setiap tindakannya memiliki daya pikat dan patut diikuti, serta diteladani, pimpinan mampu memberi inspirasi dan keluasaan wawasan, pimpinan mempunyai visi kedepan dan berbasis intelektual. Guna meningkatkan kinerja guru, Pimpinan SMK YP 17 Selorejo Kabupaten Blitar harus memperhatikan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barling, Julian dan Slater, Frank. 2000. Transformational Leadership And Emotional Intelligence: an Exploratory study. *Leadership and Organization Development Journal*.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. 1990a. *Transformational Leadership Development Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologist. Free Press. Palo Alto CA
- Bellows, R. 1961. *The Psychology in Business and Industry*, (3rd ed). New York. Prentice Hall, Inc. Englewood Cliff.
- Bernardin, H. J. & Joyce, R. 1995. *Human Resources Management*. Singapore, McGraw Hill, Inc.
- Bernardin, H. J. & Russel, E.A., 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill International Edition, Mac Graw Hill Book Co.
- Bishay, A. 1996. Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *Journal of Undergraduate Sciences*. Vol. 3: 147-154.
- Bestiana, R. 2012. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. Vol.9, No.2

- Bycio, Peter, Joyce S Allen and Rick D Hacket. 1995. Further Assesment of Bass's (1985): Conceptualization on Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 468-478
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Davis, K. & Werther, Y. 1996. *Human Resources and Personnel Management*, California, Mc Graw Hill.
- Davies, Ivor K., 1999, *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali
- Ferdinand, A. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Edisi pertama, Universitas Diponegoro.
- Griffin, James. 2004. Relation Of Principal Transformational Leadership to School Staff Job Satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal Of Educational Administration*, Vol 42. No. 3. Tahun 2004.
- Hersey, P. & Blanchard, K. 1977. *Management of Organizational Behavior*: London: Utilizing Human Resource (5th ed) Prentice Hall.
- Herzberg, F. 1966. *Work and The Nature of Man*. New York: World Publishing.
- Karsh, D. Mehmet and Iskender, H. 2009. To Examine The Effect Of The Motivation Provided By The Administration On The Job Satisfaction Of Teacher And Their Institutional Commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, pp. 2252–2257
- Karsl, D.M & Hale, İ. 2009. To Examine The Effect Of The Motivation Provided By The Administration On The Job Satisfaction Of Teacher And Their Institutional Commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 2252–2257
- Kreitner, R dan Kinicki. A. 2000. *Perilaku Organisasi*. McGraw-Hill (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Liana, Y. 2012. Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, Nomor 2*
- Lo, Ramayah and Run. 2010 Does transformational leadership style foster commitment to change? The case of higher education in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 5384–5388
- Luthans, F. 1996. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Maharjan, S. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*. Vol. 24, No. 2

- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis, R. L., & J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Cetakan VIII. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy.R.Wayne 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Musanef, 1993. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung
- Nawawi, H. 1997. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ostroff. 1992. The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance. *Journal of Applied Psychology*. No. 77 (6): 963-974.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational behavior in education*, Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka.
- Sadikin, A. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Bersertifikat Pendidik Di Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Bengkayang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1, No. 1.
- Sardiman. 2001. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta: Balai Pustaka.
- Senewe. S. 2013. Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No. 3, Hal. 356-365.
- Sergiovanni, T. 1999. *The Principalship*. Newton, Mass-Allyn and Bacon.
- Siagian, S.P, 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinungan, M. 1995. *Produktivitas : Apa dan bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A dan Saondi, O. 2010. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama.

- Swasto. B., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Malang : FIA Unibraw
- Tella, A., C.O. Ayeni & S.O. Popoola. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*, Library Philosophy and Practice.
- Tilaar, 1999, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Wexley, K. N., & Yukl, G.A., (terjemahan Sobarudin, M.).1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illionis: Richard, D. Irwin, Inc.
- Winkel, WS. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Cetakan. 4. Grasindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunus. M.,. 2006. *Kebijakan Memitraan Pendidikan Kejuruan*. Malang. Surya Pena gemilang dan Pustaka Kayutangan