

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMKN 1 PANGGUL KABUPATEN TRENGGALEK

¹Ita Sintyasari

²Ratnawati

³Limgiani

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: sintyasari083@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe and analyze 1) the influence of leadership and work motivation on employee job satisfaction; 2) the influence of leadership and work motivation on employee performance; 3) the effect of job satisfaction on employee performance, and 4) the influence of leadership and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at SMKN 1 Panggul Trenggalek district. The research conducted at SMKN 1 Panggul Trenggalek district used a quantitative approach which collected data using a questionnaire with a total population and sample of 50 respondents. The data analysis technique used is path analysis, namely by knowing the direct and indirect effects of the independent variables on the dependent variable. Based on this, it can be concluded that 1) leadership and work motivation have a significant influence on employee job satisfaction; 2) Leadership and Work Motivation have a significant influence on employee performance; 3) Job satisfaction directly has a significant effect on employee performance and 4) Leadership and work motivation directly and indirectly have a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at SMKN 1 Panggul Trenggalek district.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Pendapat ini menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam mendukung dan mencapai tujuan organisasi, tak terkecuali organisasi pendidikan.

Sekolah membutuhkan SDM yang potensial dan unggul baik kepala sekolah, guru dan bahkan tenaga kependidikan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan sekolah. SDM, dalam hal ini merupakan tokoh sentral dalam pengembangan sekolah sampai pada peningkatan mutu pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan peningkatan mutu pendidikan secara luas dibutuhkan SDM unggul dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas sebagai

pegawai, pendidikan dan manajerial dengan baik.

Sedangkan hal yang berkaitan dengan kinerja, Huseno (2016: 85) mengatakan bahwa salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Ini menjelaskan bahwa kinerja memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, dalam hal ini pegawai. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dan apabila dikaitkan dengan keberadaan pegawai di sekolah, pendapat di atas memberikan arti bahwa perilaku pegawai di sekolah baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasi sekolah.

Penilaian kinerja dari seorang pegawai di sekolah, khususnya di SMK Negeri 1 Panggul kabupaten Trenggalek adalah suatu keniscayaan. Secara umum penilaian kinerja yang diterapkan telah memiliki indikator-indikator kunci yang mengarah pada masing-masing individu baik itu guru ataupun tenaga kependidikan. Sedangkan terkait kepala sekolah dapat dinilai kinerjanya dengan kesuksesan dalam memimpin sekolahnya ke arah yang lebih baik, yaitu pencapaian target atau tujuan dari yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menjelaskan

bahwa kepemimpinan dari seorang kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan di sekolah, tak terkecuali di SMK Negeri 1 Panggul kabupaten Trenggalek.

Sejalan dengan hal tersebut, Sudaryono (2014: 8) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai seorang pemimpin. Kepala sekolah dengan semangat tinggi, memberikan contoh kinerja yang baik dapat menjadi role model bagi pegawai, untuk pegawai dapat memiliki semangat tinggi dan meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah adalah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Seperti yang disampaikan oleh Mutohar (2013: 241) kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, menjalankan serta melaksanakan visi, misi, dan tujuan yang dilakukan dalam mengoperasionalkan sekolah termasuk pemimpin dalam pengajaran.

Dalam menjalankan organisasi sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian,

mengimplementasikan, pengawasan dan memberikan penilaian kinerja bagi pegawai. Lebih lanjut, kepala sekolah selaku pemimpin apabila merujuk pada pengertian kepemimpinan di atas maka seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi bawahan/pegawai, mampu melakukan interaksi dalam rangka proses mempengaruhi, fokus untuk dapat mencapai tujuan dengan menggerakkan roda organisasi.

Secara umum, faktor-faktor yang telah disebutkan di atas merupakan faktor eksternal yang dapat digunakan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di sekolah. Selain faktor eksternal, faktor internal dalam diri pegawai menjadi penentu dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah faktor internal yang ada dan lekat dalam diri pegawai.

Menurut Hartatik (2014: 160) motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu diperlukan kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi. Tentu, peranan kepala sekolah menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan atau situasi untuk meningkatkan motivasi pegawai, dimana apabila merujuk pada beberapa jurnal penelitian salah satunya penelitian Saputra, dkk (2021) diketahui bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat

menimbulkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Aktivitas pegawai SMK Negeri 1 Panggul kabupaten Trenggalek telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dimana pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada mereka. Pegawai merasa sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya, tentu hal ini didorong adanya motivasi yang dimilikinya. Di samping itu, dorongan dari kepala sekolah atau pimpinannya untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, baik tugas-tugas yang berkaitan dengan mengajar atau administrasi. Kondisi dan lingkungan ini, tentu dibentuk melalui tahapan yang cukup panjang dan lama dimana kepala sekolah membangun kedisiplinan, memberikan motivasi dan memimpin secara baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja, rasa betah, rasa dihargai dari pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Marnis (2015: 4) dengan mengutip dan menerjemahkan dari pendapat Schuler, Dowling, Smart dan Huber, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara

efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi yang telah disampaikan di atas, selanjutnya berkaitan dengan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Marnis (2015: 8) mengungkapkan bahwa Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada umumnya merupakan hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan orang yang dipimpin. Dalam lingkungan sekolah, kepemimpinan biasanya diwakili oleh seorang kepala sekolah yang memimpin para pegawai dan tenaga kependidikan lainnya. D.E McFerlan dalam Sudaryono (2014: 3-4) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga berdasarkan definisi di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong anggota kelompok, memberikan arah dan perintah kepada anggota kelompok sehingga ada tindakan yang dilakukan oleh anggota kelompok sehingga kelompok dapat mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

3. Motivasi Kerja

Pada umumnya motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan yang timbul dalam diri seseorang. Kretner dan Kinicki, (2011: 248) mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Sedangkan Tsauri (2014: 164) menyampaikan Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Dewi dan Harjoyo (2019: 61) menyebutkan Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaan atau dengan kata lain memiliki motivasi yang kuat, tentu akan memengaruhi karier untuk meningkat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang baik yang timbul karena dorongan dari dalam diri atau faktor dari luar sehingga memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan/kerja sesuai dengan dorongan kerja yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Kepuasan Kerja

Susilo Martoyo, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sedangkan Robbins mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat dijelaskan bahwa secara prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan seorang pekerja. Milton dalam Huseno (2016: 67) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan

yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya. Reaksi efektif pekerja terhadap pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan (Nimran dan Amirullah dalam Huseno, 2016: 67).

5. Kinerja Pegawai

Smith (2013: II-11) mengatakan kinerja adalah performance is output derives from processes, human otherwise, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Sedangkan Gibson dalam Supardi (2013: 31) mengungkapkan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Pendapat ini menjelaskan bahwa masing-masing variabel akan memberikan dampak terhadap kinerja yaitu internal dan eksternal, internal diperankan oleh variabel psikologis, eksternal diperankan oleh variabel organisasi sedangkan individu merupakan variabel yang dipengaruhi oleh internal dan eksternal.

METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2010: 7). Suatu penelitian yang tergolong ke dalam penelitian kuantitatif akan membutuhkan data berupa angka-angka atau data dalam bentuk informasi, komentar, pendapat atau kalimat yang nantinya akan dilakukan konversi atau diubah dalam bentuk angka (terkuantifikasikan). Angka-angka tersebut lalu diolah dengan menggunakan rumus statistik, dan diinterpretasikan dalam rangka untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK 1 Panggul kabupaten Trenggalek yang berjumlah 50 orang.

Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2010: 215). Sejalan dengan itu Winarsunu (2010: 12) mengatakan sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian disebut sampel. Sedangkan menurut Suharsimi (2012: 104) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan ukuran sampel dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan akan mengacu pada pendapat Suharsimi (2012: 107) yaitu apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan uraian di atas,

karena data populasi kurang dari 100 orang pegawai, sehingga sampel yang diambil adalah seluruhnya, yang berjumlah 50 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti dalam memperoleh data. Sudikin dan Mundir (2005: 215) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian sosial, termasuk pendidikan adalah: (1) Metode Kuesioner atau angket; (2) metode wawancara; (3) metode observasi; (4) metode dokumenter; dan (5) metode tes.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Keunggulan SEM karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis. SEM juga dipandang sebagai kombinasi antara analisis faktor (Confirmatory Faktor Analysis) dan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Alpha
X1	0,555	6,474	1,68	0,000
X2	0,231	2,695		0,010
Konstanta	4,670	2,240		0,030
Koefisien Determinasi		= 0,863		
(R ²)Koefisien Korelasi (R)		= 0,929		
Fhitung		= 148,086		
Ftabel		= 3,20		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dengan melihat nilai signifikansi di bawah 0,05 dapat dijelaskan bahwa variabel x yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja (Y).

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil regresi tersebut dapat dibuat sebuah persamaan regresinya sebagai berikut: $Z = 4,670 + 0,555X1 + 0,231X2 + e$. Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) $a = 4,670$: artinya nilai kinerja pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sebesar 4,670, pada saat variabel bebas (X) yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol atau konstan.
- 2) b_1 sebesar 0,555 merupakan koefisien regresi untuk X1, menunjukkan bahwa apabila X1 (kepemimpinan) mengalami kenaikan satu (1) satuan maka akan

meningkatkan kinerja (Y) pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sebesar 0,544 pada saat variabel lainnya yaitu motivasi kerja (X2) sama dengan nol atau tidak ada variabel lain yang mempengaruhinya.

- 3) b_2 sebesar 0,231 merupakan koefisien regresi untuk X2, menunjukkan bahwa apabila X2 (motivasi kerja) mengalami kenaikan satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sebesar 0,311 pada saat variabel lainnya yaitu kepemimpinan (X1) sama dengan nol atau tidak ada variabel lain yang mempengaruhinya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Alpha
Z	0,809	18,586	1,68	0,000
Konstanta	6,872	3,784		0,000
Koefisien Determinasi (R^2)		= 0,937		
Koefisien Korelasi (R)		= 0,878		
Fhitung		= 344,560		
Ftabel		= 3,20		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dengan melihat nilai signifikansi di bawah 0,05 dapat dijelaskan bahwa variabel x yang terdiri dari kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja (Y). Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil regresi tersebut dapat dibuat sebuah persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 6,872 + 0,809Z + e$. Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) $a = 6,872$: artinya nilai kinerja pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sebesar 4,670, pada saat variabel bebas (Z) yang terdiri dari kepuasan kerja (Z) sama dengan nol atau konstan. Selanjutnya konstanta ini menjelaskan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas (Z) yang terdiri

dari kepuasan kerja (Z), maka kinerja pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek akan sebesar nilai tersebut.

1) b sebesar 0,809 merupakan koefisien regresi untuk Z, menunjukkan bahwa apabila Z (kepuasan kerja) mengalami kenaikan satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) pegawai di SMKN 1 Panggul Kabupaten Trenggalek sebesar 0,809 pada saat variabel lainnya sama dengan nol atau tidak ada variabel lain yang mempengaruhinya.

Selanjutnya untuk menggambarkan pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang melalui variabel kepuasan kerja dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,670	2,085		2,240	,030
	Kepemimpinan	,555	,086	,676	6,474	,000
	Motivasi Kerja	,231	,086	,282	2,695	,010

Tabel Hasil Regresi Model 1

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu kepemimpinan (X1) = 0,000 dan motivasi kerja (X2)

= 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,428	1,662		2,664	,011
	Kepemimpinan	,219	,079	,274	2,766	,008
	Motivasi Kerja	,211	,072	,264	2,940	,005
	Kepuasan Kerja	,395	,075	,470	5,294	,000

Tabel Hasil Regresi Model 2

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu kepemimpinan (X1) = 0,008 dan motivasi kerja (X2) = 0,005 serta kepuasan kerja (Z) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 2, yakni variabel X1 dan X2 serta Z berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, adalah positif

dan kuat, yaitu sebesar 0,869. Kata positif memberikan makna bahwa hubungan tersebut searah, artinya perubahan yang terjadi pada salah satu variabel akan berdampak secara linier terhadap variabel yang lain.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, adalah positif dan kuat, yaitu sebesar 0,929. Kata positif memberikan makna bahwa hubungan tersebut searah, artinya perubahan yang terjadi pada salah satu variabel akan berdampak secara linier terhadap variabel yang lain. Sebagai salah satu contoh, pada saat seorang

kepala sekolah mampu memberikan fasilitas dan memiliki kemampuan dalam mendelegasikan tugas-tugas kepada guru dengan baik, maka akan ada peningkatan kepuasan kerja dari guru tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, adalah positif dan kuat, yaitu sebesar 0,937. Kata positif memberikan makna bahwa hubungan tersebut searah, artinya perubahan yang terjadi pada salah satu variabel akan berdampak secara linier terhadap variabel yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan, selanjutnya diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMKN 1 Panggul kabupaten Trenggalek, dimana antar variabel memiliki hubungan yang erat dan positif.
2. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Panggul kabupaten Trenggalek, dimana antar variabel memiliki hubungan yang erat dan positif.

3. Kepuasan kerja secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Panggul kabupaten Trenggalek, dimana antar variabel memiliki hubungan yang erat dan positif.

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMKN 1 Panggul kabupaten Trenggalek, dimana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah erat dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anisa, N. Pengaruh Kualitas, Merek, Kemasan Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Pelanggan Dalam Membeli Kopi Dan Boba Dikalangan Remaja Milenial Di Kota Malang. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*. 8 (1) 36-44.
- Ahmad, A., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Organizational Commitment As A Mediator-The Effect Of Organizational Culture On The Performance Of Malang Municipal Water Company Employees. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3).

- Bangda, Tim Bantek. 2013. *Bantuan Teknik Penguatan Kinerja TPM*, Jakarta: Depdagri.
- Bintoro & Daryanto. 2014. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Darwin, Lie dkk. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Swasta Tamansiswa Pemantangsiantar*. (Online) <https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/357>. Diakses pada 10 Juli 2022
- Dewi, Desilia Purnama & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Harras, Hadyati., Sugiarti, Endang dan Haryati. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Heri, Kurniadi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Guru SMK Negeri 2 Purworejo)*. (Online : <http://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/view/7/5>) Diakses pada 10 Juli 2020
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai, Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- I Gusti, Ayu. 2021. *Peran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. (Online) <https://www.e-journal.stieaub.ac.id/index.php/probank/article/view/1026> . Diakses pada 10 Juli 2022.
- Eilisa, Dewi P dkk. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru Dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening*. (Online) <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.161>. Diakses pada 11 Juli 2022
- Mukrodi;. Hermawati, Rahmi dan Alifiah, Siti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Pegawai*, Bandung: Alfabeta.

- Purnamasari, I. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*. 7 (1) 1-13.
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi, penerjemah Benyamin Mola*. Jakarta: PT Indeks, Edisi ke-10.
- Siti, Teti dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Dan MOTivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK Negeri di Kota Serang)*. (Online) <http://jurnal.primagraha.ac.id/index.php/gemilang/article/view/155/125> Diakses pada 12 Juli 2022
- Sudaryono. 2014. *Leadership, Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Tangerang: Lentera Ilmu Cendekia
- Supardi. 2013. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: Stain Jember Press.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winarsunu, Tulus. 2010. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.