

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Retno Dwi Astuti, Gendro Wiyono, Kusuma Chandra Kirana

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

Silorea99@gmail.com, gendrowiyono@ustjogja.ac.id,

kusumack@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between teacher training and transformational leadership on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable in teacher members of SMA N1 SEMIN. This research method uses quantitative descriptive using primary data obtained from distributing questionnaires. In this study using the sessus technique, each population has the same opportunity to be sampled. The number of samples taken in this study were 44 questionnaires. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS. The results showed that teacher training had a positive and significant effect on job satisfaction with a significance level of $0.002 < 0.05$, so hypothesis I was accepted. Transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction with a significance level of $0.018 < 0.05$, so hypothesis II is accepted. Teacher training has a positive and significant effect on teacher performance with a significance level of $0.021 < 0.05$, so hypothesis III is accepted. Transformational leadership has no positive and significant effect on teacher performance with a significance level of $0.352 > 0.05$, so hypothesis IV is rejected. Job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance with a significance level of $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$), so hypothesis V is accepted. Teacher training on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable with a significance level of Z score $2.08 > 1.96$ then hypothesis VI is accepted. Transformational leadership on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable with a significance level of Z score $1.80 < 1.96$ then hypothesis VII is rejected.

Keywords: *teacher training, transformational leadership, job satisfaction, teacher performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Pelatihan guru dan Kepemimpinan Trasformasional terhadap Kinerja guru Melalui kepuasan kerja sebagai variabel intevening pda anggota guru SMA N1 SEMIN. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sessus setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ maka hipotesis I diterima. Kepemimpinan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0.018 < 0.05$ maka hipotesis II ditetima. Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru dengan tingkat signifikansi $0.021 < 0.05$ maka hipotesis III diterima. Kepemimpinan trasformasional tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi $0.352 > 0.05$ maka hipotesis IV ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis V diterima. Pelatihan guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z skor $2.08 > 1.96$ maka hipotesis VI diterima. Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z skor $1.80 < 1.96$ maka hipotesis VII ditolak.

Kata kunci: Pelatihan Guru, Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 merupakan sebuah tantangan dan peluang yang harus dapat dimanfaatkan untuk dapat bersaing dengan negara lain. Revolusi industri 4.0 di satu sisi membuka peluang untuk mempercepat laju pembangunan, tetapi disisi lain membawa tantangan persaingan yang semakin ketat. Sekolah sebagai penghasil produk Sumber Daya Manusia diharapkan dapat menjawab tantangan ini.

Seiring berkembangnya jaman penilaian kinerja guru sangat penting bagi kemajuan sekolah sehingga mutu lulusan dapat meningkat. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dari dalam diri guru dan faktor eksternal dari luar diri guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Masa pandemi Covid -19 menyebabkan proses pembelajaran terhambat. Hambatan proses pembelajaran di SMA N 1 SEMIN terjadi karena sarana untuk pembelajaran online yang dimiliki peserta didik terbatas sehingga guru membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan proses pembelajaran.

Pemimpin merupakan panutan dalam suatu organisasi, maka perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin. Untuk itu seorang pemimpin reformasi harus mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformations). Pemimpin transformasional membuat pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin sehingga para pengikutnya akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Riana, Hendriana, Efendi (2018)). Kepuasan kerja yang dirasakan guru sangat penting karena kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Riana et al (2018), menemukan bahwa pelatihan melalui kepuasan kerja memiliki dampak nyata dalam peningkatan kinerja. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan personal akan menimbulkan kepuasan yang akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki dampak nyata dalam

peningkatan kinerja. Personil yang merasa puas dalam bekerja cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN? 2) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN? 3) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 SEMIN? 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 SEMIN? 5) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN?.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 SEMIN 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 SEMIN 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 SEMIN.

Pelatihan Guru

Menurut Asrizallis (2016) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan guru menjadi salah satu cara untuk memperbaharui atau menambah ketrampilan dan pengetahuan guru. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Menurut Ratnasari & Sunuharyo (2018) terdapat lima prinsip pelatihan, yakni: *Participation, Repetition, Relevance, Transference & Feedback*. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator yang digunakan oleh peneliti (Tanujaya, 2016) yaitu kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan dan kualitas peserta pelatihan.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Kepala sekolah dapat membuat kebijakan – kebijakan baru sesuai kebutuhan sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Shalahuddin (2015) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata *“to transform”* yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Pemimpin mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya.

Indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang digunakan peneliti terdahulu Italiani (2018) yaitu: 1) Pemimpin transformasional memiliki karisma yang diakui pengikutnya (*charisma*) 2) Pemimpin transformasional memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya (*inspirational*) 3) Pemimpin

transformasional berperilaku dan perhatian terhadap bawahan secara individual (*individualized consideration*) 4) Pemimpin transformasional dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (*intelektual stimulation*).

Kepuasan Kerja

Menurut Haryanto et al (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi perasaan suka atau tidak suka menurut pandangan guru terhadap pekerjaannya sedangkan Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka Tukiyo (2015). Setiap pemimpin organisasi perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak anggota yang merasakan atau memperoleh kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok menurut Wahyudi & Tupti (2019) yaitu : faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Menurut Kreitner dalam Widiandaru (2014) terdapat lima indikator kepuasan kerja guru yaitu: 1) Pembayaran seperti gaji dan upah 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Rekan kerja 4) Promosi pekerjaan 5) Kepenyelaaian (supervisi).

Kinerja Guru

Menurut Romauly & Tarigan (2019) bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku Pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi akan menghindarkan dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya: membolos, mangkir kerja, pindah kerja ke perkantoran lain, mengeluh, tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tidak percaya diri, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Haryanto et al (2020) kinerja juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsi demi keberhasilan kinerjanya. Menurut Lie & Siagian (2018) merujuk ke teori Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA N 1 Semin yang berjumlah 44 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh Guru SMA N 1 Semin yaitu 44 orang yang terdiri dari beberapa guru yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan Software SPSS ver.22.0. Data yang telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan bootstrapping sebanyak 500 kali (menggunakan bantuan program SmartPLS 3.2.8). Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar error yang digunakan yaitu 5 %, uji dua pihak (two tail), nilai kritis 1,96 (karena bootstrapping 500 kali). Tahap selanjutnya adalah dengan menganalisis jalur dengan menggunakan sobel test.

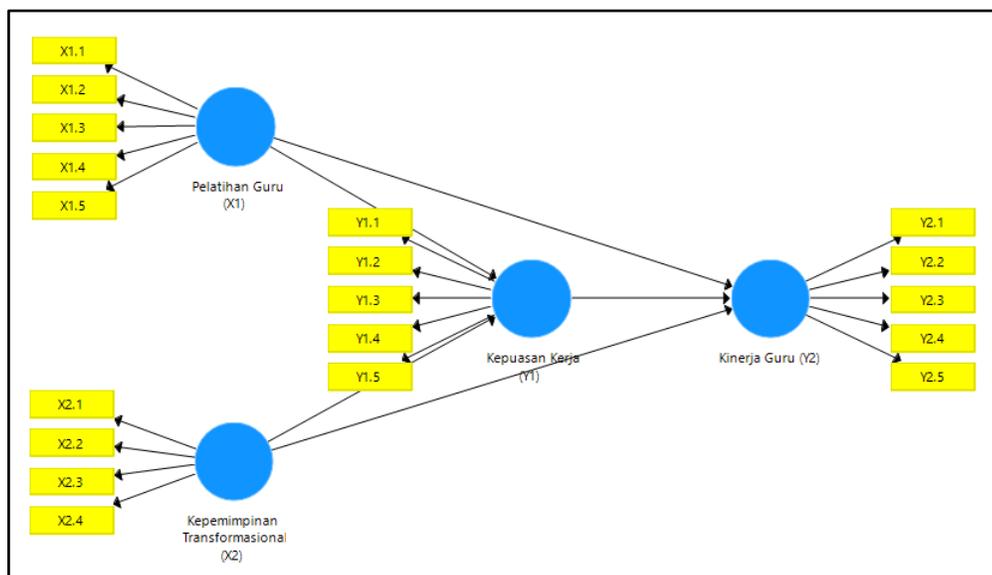
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Cronbach's Alpha dan *corrected item-total correlation* digunakan untuk menguji validitas dari indikator dimana indikator dinyatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (Ghozali, 2016) Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df=n-2$; dimana n = jumlah anggota sampel yaitu 44 responden dan taraf signifikansi Alpha α 5% untuk uji satu arah, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel $df=42$ yaitu 0.2973, sedang untuk uji reliabilitas menggunakan pengukuran sekali saja yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 dinyatakan baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk semua variabel adalah valid dan reliabel.

Uji Indikator

Teknik analisa data dengan SmartPLS menggunakan tiga kriteria untuk menguji indikator yaitu *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*. *Discriminant validity* yang diukur dengan nilai *cross loading*. Berikut gambar model awal penelitian:



Gambar 1 Model Awal

Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Model awal penelitian ini kemudian diolah menggunakan SmartPLS-3 untuk pengujian indikator dilanjutkan pengujian hipotesa, sobel test dan analisis faktor dominan. Teori menyatakan bahwa validitas suatu indikator dapat diterima bila value ≥ 0.7 namun dalam penelitian value > 0.6 dapat digunakan. Hasil uji validitas konvergen diatas menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Indikator dinyatakan memiliki nilai korelasi yang valid bila r indikator dengan variabelnya lebih besar dibandingkan r dengan variable lain. Hasil uji *discriminant validity (cross loadings)* memperlihatkan bahwa nilai korelasi disetiap variabel dalam satu baris indikator memiliki nilai yang lebih besar dalam variabel latennya daripada variabel laten lainnya. Hasil uji *composite reliability* diatas memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.7.

Hasil nilai *Estimated Model* pada uji kecocokan model *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan. Nilai hasil uji yang tertera pada tabel diatas adalah sebesar 0.085 kurang dari 0.10 yang artinya model ini merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecificaion model* (Henseler et al., 2014).

d_ULS (The Squared Euclidean Distance) dan *d_G (The Geodesic Distance)* bahwa suatu model penelitian yang baik harus memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (karena menggunakan *confidence interval 95%*). Artinya dengan nilai *d_ULS* sebesar 1.381 dan *d_G* 1.512 model pada penelitian ini memiliki distribusi residual yang baik.

Nilai *Chi-Square* yang baik menunjukkan $\chi^2_{\text{Statistik}} < \chi^2_{\text{Tabel}}$, artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Hasil model fit untuk *chi-square* pada penelitian ini sebesar 0.297 artinya lebih kecil χ^2_{Tabel} sebesar 0.752 dengan signifikansi Pvalues 0.05 dan derajat koefisien (DK) sebesar 549. Artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi.

Nilai *Normal Fit Index (NFI)* pada penelitian ini adalah 0.683, dimana semakin mendekati 1 maka semakin baik kecocokannya. NFI merupakan ukuran kesesuaian model sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini baik.

The Root Mean Squared Residual Covariance Matrix of the Outer Model Residual rms Theta menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Model yang baik ukurannya harus mendekati nilai nol. Nilai rms Theta pada penelitian ini adalah sebesar 0,229 sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini model yang baik, dimana nilai yang semakin mendekati nol maka semakin baik. Nilai rms Theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang paling pas.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menggunakan smartPLS-3 terhadap model penelitian setelah uji indikator PLS algorithm diperoleh pembuktian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga ada pengaruh positif antara pelatihan guru (X1) terhadap kinerja guru (Y2) pada SMA N 1 Semin

Tabel 1

Hasil Uji Pelatihan Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Pelatihan Guru → Kinerja Guru	0.363	0.021	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas pelatihan guru (X1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.363 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.021, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel pelatihan guru terhadap kinerja guru.

- 2) Diduga ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja guru (Y2) SMA N 1 Semin

Tabel 2

Hasil Uji Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Guru	0.149	0.352	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.149 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.352, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

- 3) Diduga ada pengaruh positif antara pelatihan guru (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) guru SMA N 1 Semin

Tabel 3

Hasil Uji Pelatihan Guru Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Pelatihan Guru → Kepuasan Kerja	0.477	0.002	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas pelatihan guru (X1) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.477 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.002, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel pelatihan guru terhadap kepuasan kerja.

- 4) Diduga ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) guru SMA N 1 Semin

Tabel 4

Hasil Uji Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0.398	0.018	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.398 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.018, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

- 5) Diduga ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja Guru (Y2) SMA N 1 Semin

Tabel 5

Hasil Uji Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
--	---------------------	----------	------------

Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0.454	0.003	Terbukti
-------------------------------	-------	-------	----------

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja (Y1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.454 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.003, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Sobel Test

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediator), maka digunakan uji Sobel test. Nilai *t hitung* ini dibandingkan dengan nilai *t table*, Jika nilai *t hitung* lebih besar dari nilai *t table* maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

- 1) Uji mediasi Hipotesis 6: Diduga ada pengaruh antara pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMA N 1 Semin. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung pelatihan guru (X1) ke kinerja guru (Y) lewat kepuasan kerja (Z) dengan cara menghitung mediasi X1-Z (a) sebesar 0.477 dengan mediasi Z-Y (b) sebesar 0.454 atau $ab = 0.216$. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$ dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar *error* koefisien a dan b ditulis dengan $Sa = 0.156$ dan $Sb = 0.152$ dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $Sab = 0.024$.
- 2) Uji mediasi Hipotesis 7: Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMA N 1 Semin. Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung pelatihan guru (X1) ke kinerja guru (Y) lewat kepuasan kerja (Z) dengan cara menghitung mediasi X1-Z (a) sebesar 0.398 dengan mediasi Z-Y (b) sebesar 0.454 atau $ab = 0.181$. Jadi koefisien $ab = (c-c1)$ dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar *error* koefisien a dan b ditulis dengan $Sa = 0.168$ dan $Sb = 0.152$ dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah $Sab = 0.025$.

Pembahasan

- 1) Pengaruh pelatihan guru positif signifikan terhadap kinerja guru

Hasil uji statistik diperoleh koefisien parameter variabel pelatihan guru terhadap kinerja guru dengan nilai original sampel sebesar 0.363 artinya ada pengaruh positif dengan hasil p values sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis bahwa pelatihan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru diterima.

- 2) Pengaruh kepemimpinan transformasional positif tidak signifikan terhadap kinerja guru

Hasil uji statistik diperoleh nilai original sampel sebesar 0.149 yang artinya berpengaruh tidak signifikan dibuktikan dengan nilai p values sebesar 0.352 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

- 3) Pengaruh pelatihan guru positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik didapatkan data nilai original sampel sebesar 0.477 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai p values sebesar $0.002 < 0.05$ yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan guru yang baik akan memicu kepuasan kerja. sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel pelatihan guru terhadap kepuasan kerja.

- 4) Pengaruh kepemimpinan transformasional positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil uji statistik didapatkan data koefisien parameter dengan nilai original sampel sebesar 0.398 yang artinya memberikan pengaruh hubungan positif dan signifikansinya ditunjukkan dengan nilai p values sebesar 0.018. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada akan signifikan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja diterima.

- 5) Pengaruh kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja guru

Hasil uji statistik didapatkan data besar koefisien parameter variabel dengan nilai original sampel sebesar 0.454 yang artinya memberikan pengaruh hubungan positif dengan tingkat signifikansinya ditunjukkan dengan nilai p values sebesar $0.003 < 0.05$ yang artinya memberikan hubungan yang positif signifikan.

- 6) Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru dipengaruhi kepuasan kerja

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil t hitung 2.08 dan t tabel 1.96 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) kepuasan kerja berpengaruh terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja guru, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMA N 1 semin diterima.

- 7) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru tidak dipengaruhi kepuasan kerja

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil t hitung 1.80 dan t tabel 1.96 yang artinya t hitung $<$ t tabel sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMA N 1 semin ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut:

Pelatihan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu $0.021 < 0.05$. Hal ini bermakna bahwa semakin baik pelatihan yang dirasakan guru, maka akan semakin meningkat kinerja guru tersebut.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu $0.352 > 0.05$. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka tidak dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Pelatihan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 Semin, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu $0.002 < 0.05$. Hal ini bermakna bahwa semakin baik pelatihan yang dirasakan guru, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja guru tersebut.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA N 1 Semin, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu $0.018 < 0.05$. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja guru tersebut.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu $0.003 < 0.05$. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka akan semakin meningkat kinerja guru tersebut.

Kepuasan kerja sebagai mediasi (intervening) berpengaruh pada hubungan variabel pelatihan guru dan kinerja guru dengan nilai t hitung (2.08) $>$ t tabel (1.96). Semakin baik pelatihan maka kinerja guru semakin baik. Kepuasan kerja menjadi mediasi yang memberikan dampak positif terhadap hubungan pelatihan guru dan kinerja guru dimana tingginya pelatihan yang diimbangi dengan kepuasan kerja yang meningkat maka kinerja guru tetap akan optimal.

Kepuasan kerja sebagai mediasi (intervening), tidak berpengaruh pada hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dengan nilai t hitung (1.80) $<$

t tabel (1.96). Semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja guru semakin baik meskipun terlihat pengaruh ini tidak signifikan dengan p values 0.352, dan terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, juga ditemukan bahwa nilai rata-rata item kepala sekolah memberikan inspirasi merupakan nilai rata-rata terendah dari keseluruhan item. Dari hasil temuan penelitian tersebut, diharapkan kepala sekolah SMA N 1 Semin dapat menjadi inspirasi bagi guru yang lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu bawahan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Hal ini bertujuan agar guru merasa dipercaya, dihargai dan diperlakukan dengan baik. Dengan demikian membentuk guru yang memiliki perasaan berharga yang akan memiliki semangat kerja lebih baik.

SMA N 1 Semin diharapkan lebih meningkatkan kualitas dan memilih metode pelatihan yang lebih menarik dan tepat seperti yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, instruktur pelatihan, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Kepuasan guru perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan karena kepuasan guru terbukti akan meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bisa mengadakan pembinaan lebih baik lagi sehingga kepuasan guru yang dimiliki guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.

SMA N 1 Semin perlu memperhatikan beberapa situasi yang dapat menurunkan kinerja guru yang tergambar dari sejumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan jawaban netral dari pernyataan positif pada kuesioner yang diberikan dengan langkah-langkah yang tepat yaitu: 1) Dalam pelaksanaan pelatihan yang diikuti para guru, harus sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan 2) Kualitas instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi pelatihan harus jelas agar tidak cepat bosan 3) Sarana dan fasilitas pelatihan harus tersedia dengan lengkap agar guru nyaman ketika mengikuti pelatihan 4) Kepala sekolah harus menekankan kejujuran dalam melakukan komunikasi dengan bawahan agar tata kelola organisasi menjadi lebih baik 5) Menciptakan atmosfer komunikasi yang terbuka, jujur dan saling menghormati dengan memberikan kesempatan anggota tim untuk berlatih mengekspresikan dirinya dalam bentuk pemberian opini, mendengarkan pendapat orang lain dan menyampaikan gagasan solusi 6) Para guru hendaknya dapat mencintai pekerjaannya sendiri, agar hasil yang dihasilkan dapat lebih baik 7) Melatih guru untuk mandiri dalam berfikir strategis dan sistematis dengan meningkatkan kemampuan berfikir kedepan, keberanian mencoba hal baru, berfikir inovatif, menetapkan skala prioritas dan membiasakan diri

menyusun rencana kerja, dalam hal ini dapat dilakukan dengan metode benchmarking ke institusi ataupun tempat lain yang memiliki kinerja lebih baik.

Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti, keadilan pengupahan, kompetensi guru, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Asrizallis, A. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islami Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtss) Se-Kota Padang Panjang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.31958/jaf.V3i1.389>

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 :Update Pls Regresi. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.2307/1579941>

Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 754–764. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V4i3.426>

Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.V6n1.P11-18>

Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan Dan Pelatihan

Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 210–218.

Riana, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 98. <https://doi.org/10.24014/jp.V13i2.4242>

Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, 5(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V5i2.2862>

Shalahuddin. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Kependidikan Islam Iain Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.

Tanujaya, Lia R. (2016). Karyawan Depertemen Produksi Pt Coronet Crown. *Jurnal Agora*, 3(1), 1–7.

Tukiyo. (2015). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Klaten. *Seminar Nasional Pendidikan "Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi," November*, 158–168.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3363>

Widiandaru, N. O. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014, 2004*, 121–128.