

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DI MODERASI OLEH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Aria Wahyu Setyorini, Y. Suhairi

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisbank Semarang, Indonesia

Email: Ariawahyusetyorini@gmail.com, ysuhari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional pada guru Mts swasta di Kabupaten Batang.

Populasi peneliti ini yaitu guru Mts swasta di Kabupaten Batang sebanyak 216 orang, dan diambil sebagai sampel sebanyak 140 dengan metode aksedental. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas untuk menguji instrumen yang digunakan dalam variabel yang diteliti. Analisis Regresi dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 20.

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam untuk mengukur variable valid, dan dari uji reliabilitas menunjukkan item variabel yang digunakan adalah reliabel. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Mts swasta di Kabupaten Batang.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, job satisfaction on teacher performance moderated by transformational leadership on private MTs teachers in Batang Regency. The population of this study are private Mts teachers in Batang Regency as many as 216 people, and 140 were taken as a sample using the accidental method. The data used in this study are primary data using a questionnaire as a data collection method and using validity and reliability tests to test the instruments used in the variables studied. Regression analysis in this study uses SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 20 software. The results of the validity test carried out indicate that the instrument used to measure the variable is valid, and from the reliability test, it shows that the variable item used is reliable. This study proves that work motivation has a negative effect on teacher performance, while job satisfaction and leadership have a positive effect on teacher

How to cite:	Aria Wahyu Setyorini, Y. Suhairi (2022) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Di Moderasi Oleh Kepemimpinan Transformasional, Jurnal Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, (7) 10,
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

performance. Transformational leadership is able to moderate the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of private MTs teachers in Batang Regency.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, transformational leadership, performance.*

Pendahuluan

Undang undang dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pengajaran nasional yang diatur dengan undang undang. Pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya demi mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya (UUD, 2003).

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian utuh dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh, Menurut undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan watak serta peradaban bangsa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Kebudayaan, 1997).

Keberhasilan di satuan pendidikan madrasah tsanawiyah dalam mendampingi peserta didiknya tidak akan lepas dari unsur yang terkait di dalamnya. Tingginya partisipasi dalam unsur unsur pendidikan menunjukkan tingginya pemahaman akan pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa dan tingginya partisipasi unsur unsur pendidikan juga sebagai faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan yang akan di capai pada satuan pendidikan dan pada waktunya akan menentukan mutu sekolah itu sendiri (Aol Moses, 2010). Oleh karena itu untuk mencapai mutu pendidikan di tingkat madrasah tsanawiyah perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas unsur unsur yang terlibat dalam proses pendidikan, utamanya SDM pendidikan, dalam hal ini guru. Harus di akui peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada peran kinerja guru Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun (Ardiana, 2017).

Menurut A. Malik Fadjar (1998) masih banyak madrasah yang mempunyai mutu rendah sehingga menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah masih sangat kurang serta madrasah merupakan pendidikan kelas terakhir, jika di bandingkan dengan model lembaga pendidikan sederajat yang lain karena masyarakat modern dewasa ini lebih mengedepankan material oriented (Fadjar, 1998). Kenyataannya perpindahan paradigmatik ini akibat dari derasnya arus globalisasi dan pasar bebas. Sehingga tak mengherankan, jika lembaga pendidikan umum selalu menjadi rebutan ketimbang lembaga pendidikan islam. Dengan kata lain sekolah umum menjadi anak emas dan madrasah selalu menjadi anak tiri. Salah satu penyebab dari tidak berkembangnya

madrasah menurut A.Malik Fadjar (1998) adalah kualitas dan kuantitas guru di madrasah yang masih rendah. Hal ini sama diungkap oleh Agus Maimun (2010), menurutnya guru-guru madrasah masih lemah dalam metodologi pembelajaran, guru-guru melaksanakan pembelajaran ala kadarnya belum ada pembelajaran yang efektif dan kualitas hasil (output) yang dapat diandalkan (Russel, 1993). Lebih jauh Agus Maimun menjelaskan bahwa permasalahan utama dari madrasah adalah sumberdaya manusia yang terkait dengan mutu guru yang masih rendah.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa efektifitas kinerja guru merupakan faktor utama yang harus dirubah. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat dilihat dari segi proses dan segi hasil. dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran (Herman & Handayani, 2017).

Pemahaman akan hakikat pekerjaan guru sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembimbingan guru agar guru mendapat umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Bernandi dan Russel (2012) adalah kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal (Sofyan, 2018). Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang rendah, disamping itu orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Orang yang bekerja disuatu tempat dengan kondisi secara psikologi, sosial dan lingkungan fisik yang memungkinkan, maka orang tersebut cenderung akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya apabila seseorang bekerja pada situasi dan kondisi yang lain baik secara psikologis, sosial dan lingkungan kerja yang tidak mendukung orang tersebut maka cenderung melakukan pekerjaan yang tidak optimal.

Bahwa peningkatan kualitas kinerja guru dipengaruhi faktor dari dalam guru itu sendiri dan faktor lain dari luar, faktor internal yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, penguasaan atas materi pelajaran, penguasaan guru atas metode pengajaran dan kualitas pendidikan. Adapun faktor eksternal yakni sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, rekrutmen guru, status guru di masyarakat, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah. Faktor sarana dan prasarana, siswa dan kurikulum hanya merupakan raw input dan instrumen input yang langsung dapat diberdayakan oleh guru dan kepala sekolah sehingga belum merupakan jaminan dapat meningkatkan kinerja guru. Jadi peran dan tugas guru yang begitu dominan terhadap keberhasilan program dan mutu pendidikan tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta adanya koordinasi dengan warga sekolah, khususnya kepala sekolah. Faktor motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dipandang memiliki peranan penting bagi peningkatan kinerja guru (Handono dkk, 2017).

Kehadiran kepala sekolah sebagai motor penggerak, penentu arah, kebijakan sekolah, serta menentukan bagaimana tujuan tujuan sekolah dan pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya untuk direalisasikan maka dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja (Handono dkk, 2017). Peningkatan kerja dapat dilihat dengan mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Seorang kepala sekolah nantinya dituntut untuk memiliki ketrampilan khusus dalam kepemimpinannya. Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi dan kinerja para bawahannya. Yakni pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan dan pemimpin memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang di butuhkan karyawannya (Winarto, 2003).

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan pembelajaran karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat merubah energi dalam diri guru kedalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa (Majidah, 2018).

Dari uraian diatas dengan kerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran di MTS swasta di kabupaten batang belum optimal, guru cenderung kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab guru dalam hal disiplin waktu, disiplin administrasi, disiplin melaksanakan tugas tugas, dan juga suasana kerja yang kurang kondusif berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dirasa kurang sesuai dengan kondisi guru di sekolah yang dipimpinnya, kemudian dari pengamatan yang sudah peneliti lakukan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa masih ada guru yang ketika melakukan pembelajaran hanya memberikan tugas untuk mengeerjakan soal dari LKS (lembar kerja siswa) yang mana guru tersebut hanya diam tanpa menjelaskan pembelajaran yang dilaksanakan. Faktor faktor tersebut diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru, disamping ada beberapa faktor lain.

Beberapa peneliti telah menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru atau pendidik dan di perkuat dengan kepemimpinan transformasional yang baik. Seperti yang dikemukakan peneliti terdahulu Sri Setiyati (2014), pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja, Dini Duryani dkk (2018) penelitian ini juga menyimpulkan hasilnya konsisten dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi dan kinerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dari penelitian belum menemukan adanya riset gab, yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (Ahmadiyahsah, 2016).

Selain motivasi juga variabel kepuasan dikemukakan oleh Dwi Narsih (2017) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru,

disamping penelitian terdahulu oleh Reza Ahmadiansah (2016) dan Enni Pudjiastuti (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk kepemimpinan transformasional apakah memperkuat hubungan antar motivasi dan kepuasan terhadap kinerja guru, dalam penelitian kepemimpinan kepala sekolah bahwa penelitian sebelumnya oleh Dyah Soeryandari (2016) gaya kepemimpinan transformasional memperkuat kepuasan kerja terhadap kinerja guru, Akan tetapi ada penelitian tentang motivasi oleh Salim dan Y.Suhari bahwa kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran guru.

Dari uraian diatas dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di MTS Swasta khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru MTS swasta kabupaten Batang melalui peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Studi Kasus Di Mts Swasta Di Kabupaten Batang)”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan mix methode yakni dengan mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif ini. Dalam pendekatan kualitatif pada penelitian ini adalah mencari data yang berhubungan dengan motivasi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan situasional dan kinerja guru MTs swasta se-Kabupaten Batang, melalui penyebaran angket yang sudah diisi bobot nilai, kemudian hasilnya dianalisis untuk membuktikan hipotesis. Sedangkan dalam pendekatan kualitatif mencoba memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan memahami makna dari suatu fenomena. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survey mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan situasional MTs se kabupaten Batang.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis asumsi klasik, analisis model dan analisis regresi, yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kepuasan (variabel bebas) terhadap variabel kinerja guru (variabel terikat) dengan dimoderasi kepemimpinan transformasional (variabel moderasi). Dan menggunakan model MRA (*Moderated Regression Analysis*), metode yang digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya variabel moderator.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.25780966
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi tidak normal, karena memiliki nilai probabilitas asymp.sig (2-tailed) pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,013.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.773	2.769		.279	.780
Motivasi Kerja	1.072	.968	2.172	1.107	.270
Kepuasan Kerja	-1.225	1.215	-2.294	-1.008	.315
1 Kepemimpinan Transformasional	-.084	.622	-.139	-.135	.893
Moderasi 1	-.011	.011	-3.190	-1.015	.312
Moderasi 2	.013	.014	3.391	.912	.364

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas, dapat dilihat nilai signifikansi setiap variabel. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,270 > 0,05$, berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,315 > 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas, dan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi $0,893 > 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Moderasi 1 memiliki nilai signifikansi $0,312 > 0,05$, berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan moderasi 2 memiliki nilai signifikansi $0,364 > 0,05$, berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Model

Pengujian model dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (adjusted R square) dan uji F (Anova) yang hasilnya disajikan pada tabel 3, berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Nilai Unstandardize Coefficients	t Test	Sig.	Adjusted R Square	F Test
Motivasi Kerja (X1)	-3,359	-2,458	0,015	0,483	F Hitung 25,070 Sig. 0,000
Kepuasan Kerja (X2)	5,104	2,976	0,003		
Kepemimpinan Transformasional (Z)	1,879	2,140	0,034		
Variabel Moderasi					
Moderasi 1 (X1Z)	0,045	2,802	0,006		
Moderasi 2 (X2Z)	-0,061	-3,143	0,002		
Constant			-5,200		
Variabel Dependen : Kinerja					

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa F-hitung sebesar 25,070 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, berarti nilai signifikansi lebih kecil dari $< 0,05$. Dengan demikian model regresi yang digunakan adalah model yang fit atau layak.

Berdasarkan tabel 3, kontribusi pengaruh variabel kompetensi profesional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,483 atau 48,3%, yang berarti bahwa 48,3% perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Berikut merupakan hasil analisis regresi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja dan kepemimpinan transformasional guru MTS swasta di Kabupaten Batang:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Nilai Unstandardize Coefficients	t Test	Sig.	Adjusted R Square	F Test
Motivasi Kerja (X1)	-3,359	-2,458	0,015	0,483	F Hitung 25,070 Sig.
Kepuasan Kerja (X2)	5,104	2,976	0,003		

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Di Moderasi
Oleh Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional (Z)	1,879	2,140	0,034	0,000
Variabel Moderasi				
Moderasi 1 (X1Z)	0,045	2,802	0,006	
Moderasi 2 (X2Z)	-0,061	-3,143	0,002	
Constant				-5,200
Variabel Dependen: Kinerja				

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil Analisis Regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,200 - 3,359 X_1 + 5,104 X_2 + 1,879 Z + 0,045 X_1Z - 0,061 X_2Z + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel kepuasan kerja sebesar 5,104, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dominan mempengaruhi kinerja, lalu variabel Kepemimpinan transformasional sebesar 1,879, variabel moderasi 1 sebesar 0,045, variabel moderasi 2 sebesar -0,061, dan yang terkecil variabel motivasi kerja yaitu sebesar -5,200. Regresi model variabel kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien positif dan signifikan yang artinya kinerja dipengaruhi variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien negatif dan signifikan artinya variabel kinerja dipengaruhi variabel motivasi kerja dalam arah yang berlawanan. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja.

Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar -5,200 memiliki nilai negatif, sedangkan moderasi 1 menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,045 memiliki nilai positif. Karena hasil uji menghasilkan tanda yang berbeda, maka kepemimpinan transformasional memoderasi terhadap kinerja dengan fungsi menguatkan. Kemudian variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar 5,104 memiliki nilai positif, sedangkan moderasi 2 menghasilkan nilai koefisien sebesar -0,061 memiliki nilai negatif. Hasil uji kepuasan kerja dan moderasi 2 yang dilakukan menghasilkan tanda yang berbeda, hal ini berarti kepemimpinan transformasional memoderasi terhadap variabel kinerja dengan fungsi memperlemah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dengan melihat hasil uji t, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara parsial. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja,

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t pada table 4.14, maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,458 dengan nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai koefisien sebesar -3,358. Hal ini berarti hipotesis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja ditolak, karena bertanda negatif.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,976 dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari ($>$) 0,05 dan nilai koefisien sebesar 5,104. Hal ini berarti hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diterima, karena signifikan dan positif.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,140 dengan nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai koefisien sebesar 1,879. Hal ini berarti hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diterima, karena signifikan dan positif.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

H4: Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Berdasarkan hasil uji moderasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,802 dengan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai koefisiennya sebesar 0,045. Hal ini berarti hipotesis kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima karena menguatkan.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

H5 : Kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Berdasarkan hasil moderasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,143 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari ($>$) 0,05 dan nilai koefisiennya sebesar -0,061. Hal ini berarti hipotesis kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ditolak karena memperlemah.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menolak hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Majidaah, dkk (2020), Duryani, dkk (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi karena responden tidak teliti dalam mengisi setiap pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi kerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang sudah cukup baik. Namun, masih banyak guru yang menganggap pendapatan yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup dan jumlah pendapatan yang diterima dari sekolah belum dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan guru dan keluarganya. Kurangnya teguran dari pihak sekolah terhadap guru jika tugas tidak selesai tepat waktu sehingga guru akan lebih disiplin lagi dalam melaksanakan tugas. Bahkan, masih banyak guru yang belum merasa bangga apabila hasil karyanya menjadi acuan bagi teman sejawat, padahal hal ini mampu meningkatkan semangat kerja dan dapat memunculkan karya-karya baru sehingga akan meningkatkan kinerja.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, dkk (2020), Ahmadinsah (2016), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam hal ini kepuasan kerja mencerminkan perasaan guru terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik di sekolah. Adanya rasa puas terhadap sarana dan prasarana menunjukkan bahwa dalam kegiatan pembelajaran guru merasa dimudahkan dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat mempermudah guru dalam menguasai pekerjaan yang diberikan. Selain itu adanya perasaan puas karena atasan selalu mendukung apa yang dikerjakan guru, mendapat promosi jabatan dari atasan dan atasan memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap hasil kerja guru dan karyawan secara layak mampu meningkatkan konsistensi dalam meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Merasa puas dengan komunikasi yang baik dengan rekan juga mampu memberikan rasa kepuasan tersendiri sehingga mampu menjadi penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

3. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2018), Muzaeni (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kenaikan kinerja seorang guru.

Dalam hal ini kepemimpinan transformasional menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menginspirasi individu dan kelompok dengan cara mentransformasi pemahaman dan nilai-nilai dalam kelompok. Dengan adanya kepala sekolah yang konsisten bertindak sesuai nilai-nilai yang dianutnya, memberikan dorongan secara terus menerus, mengarahkan perhatian guru-guru agar terfokus pada apa yang perlu dilakukan untuk berhasil mampu mendorong guru untuk berusaha meningkatkan kinerjanya agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, dengan adanya inisiatif kepala sekolah membantu guru dalam menyelesaikan masalah dengan dukungan bukti dan alasan yang kuat, mendorong guru untuk mencoba cara baru dalam kegiatan, menyisihkan waktu untuk melatih dan membimbing guru, memperhatikan guru sebagai individu dan memberikan perhatian yang besar atas pengembangan profesi mampu membuat seorang guru merasa yakin bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan akan membuat kinerjanya semakin baik dan sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.

4. Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang. Efek yang diberikan berlawanan dengan motivasi kerja sehingga dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain semakin kuat kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi motivasi kerja dan semakin memperbesar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

Hal ini terjadi karena pemanfaatan kepemimpinan transformasional untuk menunjang motivasi kerja telah dilaksanakan secara dengan baik dan sebagian besar kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor kepemimpinan transformasional yang terkait dengan motivasi kerja. Kepala sekolah menyampaikan nilai-nilai luhur, menekankan pentingnya memiliki komitmen terhadap yang diyakini, mengikutsertakan guru dalam perencanaan sekolah, membangkitkan rasa saling menghargai pendapat kolega dan kepala sekolah membuat guru bekerja dengan penuh semangat dan optimis. Kepemimpinan transformasional yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang. Namun efek yang diberikan berlawanan dengan motivasi kerja sehingga memperlemah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain semakin kuat kepemimpinan transformasional akan menurunkan kepuasan kerja dan semakin

memperlemah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTS swasta di Kabupaten Batang. Hal ini terjadi karena responden kurang teliti dalam menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang diberikan.

Padahal sebagian besar kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan. Faktor dari kepemimpinan transformasional yang terkait dengan kepuasan kerja guru. Kepala Sekolah mengikut sertakan guru dalam perencanaan suatu kegiatan, kepala sekolah mampu menangani isu-isu yang sulit dan kepala sekolah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan profesi. Dengan adanya rasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah seharusnya mampu memperkuat pengaruh terhadap kinerja dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan signifikan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja MTS swasta di Kabupaten Batang.
4. Kepemimpinan transformasional mampu memoderasi dan memberikan efek positif yang berarti menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.
5. Kepemimpinan transformasional mampu memoderasi dan memberikan efek negative yang berarti melemahkan pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru MTS swasta di Kabupaten Batang.

BIBLIOGRAFI

- Undang-Undang No. 20 T. (2003). *Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional*.
- Ahmadihsah, R. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga, Interdisciplinary journal of communication. vol.1, No.2, 223–236*.
- Aol Moses, J. (2010). Influence of Motivation on Teachers' Performance in Secondary Secondary in Uriri District Nyanza Province, Kenya. *Http://Erepository.Uonbi.Acke:8080/Handle/123456789/3914*.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Urnal Akuntansi Dan Pajak, 17 No 2*.
- Dkk, H. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *EM, 26–33*.
- Fadjar, M. A. (1998). Madrasah dan Tantangan Modernitas. In *Bandung*.
- Herman, M. J., & Handayani, R. S. (2017). Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Pemerintah dalam Upaya Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Indonesia. *Jurnal Kefarmasian Indonesia, 6(2), 137–146*. <https://doi.org/10.22435/jki.v6i2.6230.137-146>
- Kebudayaan, D. P. dan. (1997). *Panduan Manajemen Sekolah Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Majidah. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. 14 No 2*.
- Russel, B. dan. (1993). *Human Resource Management. New York: Mc Graw Hill*.
- Sofyan, S. (2018). Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB), XI No.2a, 44–55*.
- Winarto. (2003). Iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK negeri di kabupaten Pati. *Manajemen Berbasis Sekolah, II edisi 1(26–43)*.

Copyright holder:

Aria Wahyu Setyorini (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

