

**Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
(Studi pada Guru PNS SMK Negeri Nusawungu)**

Aprilia Saputri¹, Irfan Helmy²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

apriliasaputri314@gmail.com^{1, 2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Transformational Leadership* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi *transformational leadership* dan *person job fit*. Variabel terikat yang meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMK Negeri Nusawungu yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling yaitu dengan sampel jenuh karena jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. *Person job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. *Transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. *Person job fit* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan kinerja. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap kinerja.

Kata kunci: *transformational leadership*, *person job fit*, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

This study aims to examine the influence of Transformational Leadership and Person-Job Fit on teacher performance with Job Satisfaction as an intervening variable. The variables in the study consist of three types: independent variables, which include transformational leadership and person-job fit; the dependent variable, which is performance; and the intervening variable, which is job satisfaction. The population of this study consists of 39 civil servant vocational high school (SMK) teachers in Nusawungu. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample, as the entire population is used as the sample. Data collection was conducted using questionnaires, and the data analysis methods include validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, correlation analysis, path analysis, and the Sobel test. Data processing tools used include SPSS 25 for Windows. The results of the study show that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Person-job fit has a positive and significant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a positive and significant effect on performance. Person-job fit does not have a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction can mediate the relationship between transformational leadership and performance. Job satisfaction can also mediate the relationship between person-job fit and performance.

Keywords: transformational leadership; person-job fit; job satisfaction; performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap serta tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan pelatihan (Maunah, 2009). Pendidikan dapat terselenggara apabila dilakukan atau diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga pendidikan, atau oleh organisasi yang berfokus dalam dunia pendidikan diantaranya yaitu pendidikan jalur formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang terstruktur atau tertata dan berjenjang yang terdiri atas Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Sekolah menengah kejuruan merupakan sekolah yang membantu peserta didiknya untuk mengasah keahlian sesuai dengan jurusan yang dipilih dan mempersiapkan peserta didiknya untuk mampu terjun secara langsung ke dunia kerja. Pendidikan dan pembelajaran yang diberikan di tingkat SMK tidak lepas dari peran seorang guru sebagai salah satu komponen yang sangat menentukan dalam terselenggaranya suatu pendidikan. Tugas dari seorang guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Mendidik, melatih, serta mengajar peserta didik juga merupakan tugas dari seorang guru.

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di lingkungan sekolah. Sebagai SDM, guru memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut karena SDM sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana secara langsung tujuan organisasi, melihat betapa pentingnya peranan SDM dalam suatu organisasi khususnya sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus lebih perhatian terhadap kinerja guru.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi, tidak melanggar norma, hukum, serta etika. (Muis, et al. 2018). Hasil dari wawancara dengan waka kurikulum SMK Negeri Nusawungu diketahui bahwa seluruh guru PNS di SMK Negeri Nusawungu berjumlah 39 guru yang terdiri dari guru madya 3 orang, guru muda 22 orang dan guru pertama berjumlah 14 orang. Diketahui bahwa kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu semakin meningkat dan sudah memenuhi standar minimal kinerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya akreditasi A untuk aspek pembelajaran dan SDM pada SMK Negeri Nusawungu, serta dengan adanya pencapaian SKP yang mencapai target yaitu sebesar 86%. Sebelum melakukan pembelajaran guru SMK Negeri Nusawungu melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik seperti membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) guna mempermudah proses kegiatan belajar mengajar, KBM sesuai RPP, Penilaian Ulangan Harian, Remedial, PTS (Penilaian Tengah Semester), dan PAS (Penilaian Akhir Semester) yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Meskipun masih terdapat beberapa guru yang belum membuat bahan ajar yang dikolaborasikan dengan teknologi informasi seperti youtube maupun media online lainnya, sehingga dapat mempengaruhi penilaian kinerja guru. Oleh karena itu penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). Kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa jenis, salah satunya kepemimpinan transformasional. Nur Insan (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik untuk mengubah ide sebagai sebuah tindakan yang nyata dan untuk mempengaruhi karyawannya untuk mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawannya untuk menggunakan akal serta potensi untuk mengatasi berbagai hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang sudah ditargetkan. Selain itu, pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada efektivitas, kinerja pemimpin dan bawahan (Sadeghi & Pihie, 2012: 189).

Berdasarkan wawancara dengan waka kurikulum SMK Negeri Nusawungu fenomena kepemimpinan transformasional yang ada di SMK Negeri Nusawungu antara lain, kepala sekolah menjadi inspirasi bagi guru-guru yang ada di SMK Negeri Nusawungu dalam bertindak dan berperilaku seperti dalam hal kedisiplinan ketika menjalankan pekerjaannya. Selain itu, fenomena tentang perubahan sistem pengajaran *online* ke *offline* di SMK Negeri Nusawungu yang mengharuskan siswa dan guru disana menerapkan 5M (memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari kerumunan, mobilitas). Jumlah kehadiran siswa pada saat pembelajaran *online* di SMK Negeri Nusawungu meningkat dibandingkan pada saat sistem pembelajaran *offline*. Dengan adanya perubahan sistem pengajaran *online* ke *offline* juga membuat para guru kesulitan menyesuaikan diri dalam mengajar karena harus mengatur waktu kembali dari pembelajaran *online* yang *fleksibel* menjadi pembelajaran *offline* sesuai jadwal yang ditentukan. Dengan adanya perubahan tersebut, kepala sekolah sigap dalam memberikan arahan dan memotivasi para guru untuk bisa menyesuaikan diri dalam pembelajaran *offline* kembali. Kepala sekolah juga memberikan himbauan kepada siswa dan guru agar memakai masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak selama di lingkungan sekolah.

Hal ini bisa menjadi contoh bagi guru dalam menjalankan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga guru lebih optimis serta percaya diri tentang masa depan masing-masing individu maupun organisasi. Dalam memproyeksikan visi dan misi organisasi, kepala sekolah SMK Negeri Nusawungu menyesuaikan dengan tujuan organisasi, yaitu mewujudkan SDM yang kompeten, profesional dan mampu bersaing di era global. Dengan adanya

kesesuaian tersebut, maka kepala sekolah dapat mengkomunikasikan dengan mudah dan kemudian meyakinkan bahwa visi dan misi dapat dicapai dengan diimbangi oleh kerja sama antar warga sekolah. Selain itu, dengan adanya peran kepemimpinan transformasional akan membuat guru bersedia untuk bekerja lebih keras dan lebih percaya terhadap kepala sekolah. Guru juga akan merasa lebih puas karena adanya dorongan serta arahan dari kepala sekolah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu *person job fit*. Menurut Farzaneh (2014) menyatakan bahwa *person job fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, pefresensi dan keinginan individu. *Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari seorang individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan waka kurikulum SMK Negeri Nusawungu diketahui fenomena *person job fit* pada guru PNS SMK Negeri Nusawungu, yaitu dilihat dari rasa senang hati yang ditunjukkan guru dalam bekerja. Latar belakang pendidikan guru yang menjadi landasan untuk memperoleh profesi sesuai keinginan dan keahliannya. Guru di SMK Negeri Nusawungu merasa puas dan senang jika mampu menyalurkan keahliannya kepada peserta didik karena hal tersebut merupakan tujuannya bekerja sebagai guru. Guru di SMK Negeri Nusawungu juga menciptakan ide-ide kreatif dalam kelas untuk memberikan suasana belajar yang menyenangkan dan diyakini peserta didik untuk memahami pelajaran. Karena kesesuaian individu dengan pekerjaannya juga menimbulkan hal positif dan memiliki standar kemampuan serta keahlian seperti yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya. Pada SMK Negeri Nusawungu juga terdapat guru yang sudah bekerja lama sehingga terdapat kecocokan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan pada saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Adanya perilaku yang didasari oleh *person job fit*, guru tidak mengeluh dan tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, apabila ada peserta didik yang berperilaku susah diatur, guru dengan sabar dan tetap memberikan perhatian dengan baik. Selalu merasa cocok dengan pekerjaannya, selalu memberikan hasil yang maksimal terhadap sekolah maupun peserta didik. Selain faktor *transformational leadership* dan *person job fit*, kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, mengenai aspek-aspek kepuasan kerja termasuk upah, kondisi kerja,

keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang karyawan untuk lebih maju (Yahyagil, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2015) hal yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan kerja beraneka ragam seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, pekerjaan yang kurang sesuai, dan hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil dari tujuan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi pergantian karyawan.

Hasil wawancara dengan guru PNS SMK Negeri Nusawungu kepuasan kerja dapat dirasakan ketika mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu atau sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain itu, hubungan rekan kerja antar guru di SMK Negeri Nusawungu terjalin dengan baik sehingga menimbulkan kerjasama yang menyenangkan dan membuat guru lebih menyukai pekerjaannya serta selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Sebagian guru di SMK Negeri Nusawungu juga menunjukkan moral yang baik dengan mematuhi semua aturan yang berlaku dan bersedia melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kepala sekolah di SMK Negeri Nusawungu juga menunjukkan sikap penuh perhatian kepada para guru sehingga menyebabkan guru memiliki sikap positif dalam melakukan pekerjaannya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang menguntungkan bagi guru yaitu berupa beasiswa S2 untuk guru yang berprestasi, sehingga hal ini menjadi pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Transformational Leadership

Menurut Robbins (2008:87) yang dikutip oleh Wahyu A.S. (2015), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai

nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Indikator Kepemimpinan Transformasional Robbins (2008:87) dalam Wahyu A.S. (2015) terdiri dari:

- 1). Kharisma
- 2). Motivasi inspiratif
- 3). Stimulasi intelektual
- 4). Perhatian yang individual

Person Job Fit

Menurut Kristof et al. (2005) *person job fit* adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan ditempat kerja.

Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa mengukur indikator *person job fit* adalah sebagai berikut:

- 1). Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan.
- 2). Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan.
- 3). Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut.
- 4). Keinginan dari individu yang cocok dengan karakteristik pekerjaan.

Kinerja Guru

Hasibuan (2013:44) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan Menurut Mangkunegara (2009; 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, bahwa ada lima indikator penilaian guru yaitu:

- 1). Menguasai bahan ajar.
- 2). Merencanakan proses belajar.
- 3). Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- 4). Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian.
- 5). Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar.

Kepuasan Kerja

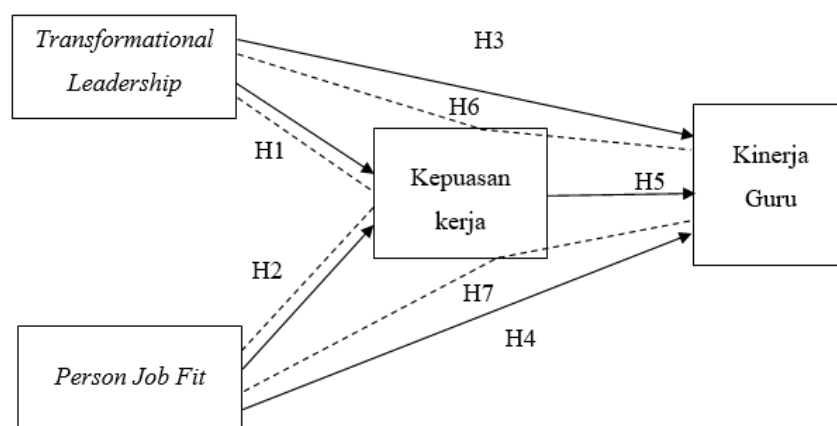
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015 :46). Menurut Robbins dan Judge (2009:119), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja antara lain adalah:

- 1). Kepuasan kerja itu sendiri
- 2). Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu
- 3). Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
- 4). Kepuasan terhadap rekan kerja
- 5). Kepuasan terhadap promosi

Metode

Dari judul “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut:

Gambar II - 1
Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada.

H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Nusawungu.

H2 : *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

H3 : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

H4 : *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK negeri nusawungu.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

H6 : *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

H7 : *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono dan Setyawami (2022: 181), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMK Negeri Nusawungu yang berjumlah 39 orang. Menurut Sugiyono dan Setyawami (2022 : 181), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua guru PNS SMK Negeri Nusawungu yang berjumlah 39 orang. Teknik penentuan sampel ini menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan Teknik:

1. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dari suatu topik tertentu (Sugiyono dan Setiyawami, 2022: 565). Wawancara dilakukan dengan komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Data diperoleh dengan mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara untuk mendapatkan informasi dilakukan oleh peneliti dengan narasumber yaitu Waka Kurikulum SMK Negeri Nusawungu

2. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, literatur, internet, artikel dan jurnal yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono dan Setiyawami, 2022: 258). Pada penelitian ini kuesioner diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi tentang pertanyaan - pertanyaan tentang *transformational leadership*, *person job fit*, kinerja, dan kepuasan kerja pada guru PNS SMK Negeri Nusawungu sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan kuesioner untuk memperoleh data - data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuesioner berisi daftar pertanyaan pada responden untuk memberikan tanggapannya terhadap pertanyaan - pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Analisa Statistika. Menurut Sukmadinata (2017) penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa dicakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengelolaan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product An Services Solutions*) For Windows Version 25.00.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatan pernyataan dalam suatu kuisioner.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Transformational Leadership*

No	Item	r	r	Status
	Pertanyaa n	hitung	tabel	
1.	Butir 1	0,633	0,316	Valid
2.	Butir 2	0,892	0,316	Valid
3.	Butir 3	0,454	0,316	Valid
4.	Butir 4	0,664	0,316	Valid
5.	Butir 5	0,892	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Person Job Fit*

No	Item	r	r	Status
	Pertanyaan	hitung	tabel	
1.	Butir 1	0,782	0,316	Valid
2.	Butir 2	0,568	0,316	Valid
3.	Butir 3	0,713	0,316	Valid
4.	Butir 4	0,709	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Kepuasan Kerja*

No	Item	r	r	Status
	Pertanyaan	hitung	tabel	
1.	Butir 1	0,327	0,316	Valid
2.	Butir 2	0,616	0,316	Valid
3.	Butir 3	0,625	0,316	Valid
4.	Butir 4	0,878	0,316	Valid
5.	Butir 5	0,878	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Kinerja*

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,778	0,316	Valid
2.	Butir 2	0,866	0,316	Valid
3.	Butir 3	0,855	0,316	Valid
4.	Butir 4	0,813	0,316	Valid
5.	Butir 5	0,795	0,316	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product An Services Solutions*) For Windows Version 25.00:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas α	Ket.
1.	<i>Transformational leadership (X1)</i>	0,743	0,60	Reliabel
2.	<i>Person job fit (X2)</i>	0,639	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y1)	0,671	0,60	Reliabel
4.	Kinerja (Y2)	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 atau 60% sehingga semua butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel terkait. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel terikat.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Substruktural 1

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Transformational Leadership</i>	0,894	1,118
	<i>Person Job Fit</i>	0,894	1,118

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel Tabel 7. Uji Multikolinieritas Substruktural II

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Transformational leadership</i>	0,490	2.042
	<i>Person job fit</i>	0,574	1,744
	Kepuasan kerja	0,329	3,043

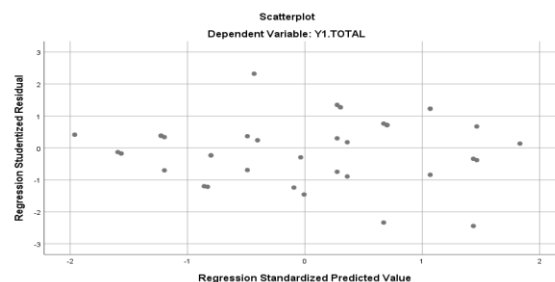
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa *Collonierty Statistics* mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

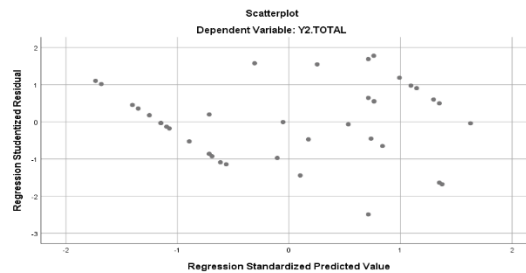
Uji heteroskedastisitas bertujuan uuntuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, Ghozali (2016). Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada gambar diatas, diketahui bahwa *variance* pada model substruktural I dan II dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap ditunjukkan dengan titik - titik yang tersebar secara merata pada titik nol garis horizontal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi bersifat homogen. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (HA) untuk data tidak berdistribusi normal. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Berikut hasil analisis uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Kolmogorov-Smirnov Substruktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96939904
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.070
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 9. Hasil Kolmogorov-Smirnov Substruktural II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94471452
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.062
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Tabel Struktural I dan II sebesar $0,200 > 0,05$ dan Tabel Struktural 2 sebesar $0,200 > 0,05$ maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau tersendiri antara variabel independen (*transformational leadership* dan *person job fit*) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji t Substruktural I

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. error	Beta	t	
1 (Constant)	,881	1,937	,455	4,455	,652
<i>Transformational leadership</i>	,510	,093	,551	5,454	,000
<i>Person job fit</i>	,550	,123	,453	4,488	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar $3,352 > 2,028$ (t table untuk $df = 36$ dan tingkat signifikansi 0.05) dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 5 Diterima**.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Santoso (2010) koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen R^2 sama dengan 10, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1 maka presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100%.

Tabel 12. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819 ^a	0,671	0,653	,99596

a. Predictors: (Constant), *Person Job Fit*, *Transformational Leadership*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square pada model struktural I adalah 0,653 atau 65,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel *transformational leadership* dan *person job fit* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65,3%, sedangkan 34,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 13. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Std Error of the	
			Square	Estimate
1	0,886 ^a	0,785	0,766	,98437

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Person Job Fit*, *Transformational Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square pada model struktural II adalah 0,766 atau 76,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel *transformational leadership*, *person job fit*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Analisis Korelasi

Menurut Kuncoro (2013) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Menurut Sarwono (2007) untuk menafsir angka digunakan kriteria sebagai berikut:

- 0 – 0,25 – Korelasi Sangat Lemah
- > 0, 025 – 0,5 – Korelasi Cukup Kuat
- > 0,5 – 0,75 – Korelasi Kuat
- > 0,75 – 1 – Korelasi Sangat Kuat

Hasil analisis korelasi yang dilakukan terhadap dua persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi

		<i>Transformational Leadership</i>	<i>Person Job Fit</i>
<i>Transformational Leadership</i>	Pearson	1	0,325*
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)		0,044
	N	39	39
<i>Person Job Fit</i>	Pearson	0,325*	1
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)	0,044	

N

39

39

*. Correlations is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai korelasi antara *transformational leadership* dengan *person job fit* sebesar 0,325 dengan tingkat signifikansi 0,044. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara *transformational leadership* dengan *person job fit*.

Analisis Jalur

Menurut Sarwono (2010) analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Substruktural I

$$Y_1 = \beta Y_1 X_1 + \beta Y_1 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana:

Y_1 = Kepuasan kerja

β = Koefisien Beta

X_1 = *Transformational Leadership*

X_2 = *Person Job Fit*

ϵ_1 = Error

Hasil uji persamaan model substruktural I adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji R² Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	
			Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,819 ^a	0,671	0,653	,99596

a. Predictors: (Constant), *Person Job Fit*, *Transformational Leadership*

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. error	Beta	t	
1 (Constant)	,881	1,937		,455	,652
<i>Transformational leadership</i>	,510	,093	,551	5,454	,000
<i>Person job fit</i>	,550	,123	,453	4,488	,000

a. Dependent variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,551 X_1 + 0,453 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,671} = \sqrt{0,329} = 0,573$$

Keterangan :

- Koefisien regresi variabel *transformational leadership* (X_1) = 0,551 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *transformational leadership* akan meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) guru PNS SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,551. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien *transformational leadership*, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.
- Nilai koefisien beta variabel *person job fit* (X_2) = 0,453. menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *person job fit* akan meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,453. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien *person job fit*, maka semakin tinggi kepuasan guru pada guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.
- Nilai residual atau error sebesar 0,573 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y_1) pada guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *transformational leadership* (X_1) dan *person job fit* (X_2) adalah sebesar 0,573 atau 57,3%.

Substruktural II

$$Y_2 = \beta Y_2 X_1 + \beta Y_2 X_2 + \beta Y_1 Y_2 + \epsilon_2$$

Dimana:

Y_2 = Kinerja

β = Koefisien Beta

Y_1 = Kepuasan kerja

X_1 = *Transformational Leadership*

X_2 = *Person Job Fit*

ϵ_2 = Error

Hasil uji persamaan regresi linear berganada pada model substruktural II adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji R² Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,886 ^a	0,785	0,766	,98437

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Person Job Fit*, *Transformational Leadership*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.
		B	Std. error	Beta	t	
1	(Constant)	-1,454	1,920		-,757	,454
	<i>Transformational leadership</i>	,597	,125	,535	4,778	,000
	<i>Person job fit</i>	-,093	,151	-,064	-,614	,544
	Kepuasan kerja	,552	,165	,459	3,352	,002

a. Dependent variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

$$Y_2 = 0,535 X_1 - 0,64 X_2 + 0,459 X_3 + \epsilon_2$$

Dimana :

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,785} = \sqrt{0,215} = 0,463$$

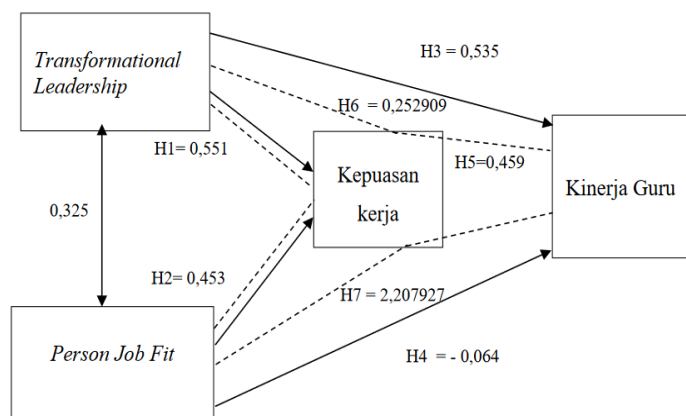
Keterangan:

a. Koefisien regresi variabel *transformational leadership* (X_1) adalah sebesar 0,535 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *transformational leadership*, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,535. Dengan kata lain semakin tinggi *transformational leadership* semakin tinggi kinerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.

- b. Koefisien regresi variabel *person job fit* (X_2) adalah sebesar -0.064 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *person job fit*, maka akan menurunkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,064. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah nilai koefisien *person job fit*, maka kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu akan menurun.
- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,459. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.
- d. Nilai residual atau error sebesar 0,463 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y_2) pada guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership* (X_1), *Person Job Fit* (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,463 atau 46,3%.

Diagram Analisis Jalur

Gambar 4. Diagram Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji Sobel (Kriteria Dan Media)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Ghazali (2011) yaitu suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut mngaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Cara

perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab.

- a. Pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Gambar 5. Hasil Uji Sobel Test Substruktural I

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.510	Sobel test: 2.85595872	0.09857285	0.00429071
b	0.552	Aroian test: 2.82197007	0.09976009	0.00477296
s _a	0.093	Goodman test: 2.89120583	0.09737114	0.00383767
s _b	0.165	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil uji sobel diatas diketahui bahwa nilai Z Score 2,855 dan nilai p-Values $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *transformational leadership* dengan kinerja. **Hipotesis 6 Diterima.**

- b. Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Gambar 6. Hasil Uji Sobel Test Substruktural II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.550	Sobel test: 2.67872083	0.11333768	0.0073904
b	0.552	Aroian test: 2.63678037	0.11514042	0.0083697
s _a	0.123	Goodman test: 2.72272845	0.11150579	0.00647453
s _b	0.165	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil uji sobel diatas diketahui bahwa nilai Z Score 2,678 dan nilai p-Values $0,007 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *person job fit* dengan kinerja. **Hipotesis 7 Diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada guru SMK Negeri Nusawungu. Hasil

tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,454 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan di SMK Negeri Nusawungu dalam mempersiapkan pekerjaannya sudah sangat baik. Koefisien regresi variabel *transformational leadership* (X_1) = 0,551 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *transformational leadership* akan meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) guru PNS SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,551. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien *transformational leadership*, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.

Hal ini menunjukkan *transformational leadership* yang ada di SMK Negeri Nusawungu memiliki pemimpin yang baik bagi para guru, kepala sekolah menjadi inspirasi bagi guru-guru yang ada di SMK Negeri Nusawungu dalam bertindak dan berperilaku seperti dalam hal kedisiplinan ketika menjalankan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Rohmat hidayat, *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik *transformational leadership* maka semakin puas.

2. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada guru SMK Negeri Nusawungu. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,488 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menggambarkan bahwa guru mempersepsikan pekerjaannya saat ini sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimilikinya maka tingkat kepuasannya lebih tinggi. Nilai koefisien beta variabel *person job fit* (X_2) = 0,453. menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *person job fit* akan meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,453. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien *person job fit*, maka semakin tinggi kepuasan guru pada guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.

Berdasarkan hasil penelitian *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa *person job fit* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja guru SMK Negeri Nusawungu. Kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik guru maka

performa pekerjaan guru meningkat. Maka hal ini akan menuntun para guru mendapatkan penghargaan, seperti kompensasi, adanya promosi jabatan serta terpenuhinya keinginan yang membuat guru memiliki perasaan positif berupa kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri Nusawungu memiliki kesesuaian atau kecocokan terhadap pekerjaan yaitu guru merasa senang dan menikmati pekerjaan sebagai guru, dengan kepuasan tercemin melalui gaji, bonus, dan rekan kerja yang baik yang membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan belajarnya dengan baik. Dengan kata lain bahwa kesesuaian atau kecocokan sebagai guru dengan pekerjaannya dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Priyatin dan Irfan Helmy (2022) menyatakan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi *person job fit* seperti kecocokan dengan pekerjaan, pekerjaan sesuai dengan pendidikannya, kebutuhan yang tercukupi serta jenis pekerjaan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa t hitung sebesar 4,778 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Semakin baik *transformational leadership* maka semakin tinggi tingkat kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Nilai Koefisien regresi variabel *transformational leadership* (X_1) adalah sebesar 0,535 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *transformational leadership*, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,535. Dengan kata lain semakin tinggi *transformational leadership* semakin tinggi kinerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.

Transformational leadership yang berpengaruh positif menjelaskan bahwa hubungan yang terjalin antara kepala sekolah dan guru dapat memberikan dukungan kepada guru untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ahmad Rivai (2020) menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar -0,614 dengan signifikansi sebesar 0,544. Nilai tersebut menggambarkan bahwa guru yang sesuai dengan pekerjaannya, guru yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan pekerjaannya, *person job fit* tidak akan berdampak terhadap kinerja guru. Koefisien regresi variabel *person job fit* (X_2) adalah sebesar -0.064 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *person job fit*, maka akan menurunkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,064. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah nilai koefisien *person job fit*, maka kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fita Nursafitri dan Irfan Helmy (2022) *person job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,352 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut menggambarkan bahwa ketika guru pada SMK Negeri Nusawungu merasa puas dengan pekerjaannya tingkat kinerjanya akan cenderung mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y_2) SMK Negeri Nusawungu sebesar 0,459. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru PNS pada SMK Negeri Nusawungu.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapat yaitu ketika guru mendapat pimpinan dan rekan kerja yang mendukung. Dengan suasana kerja yang nyaman yang tercipta dari adanya hubungan baik dengan rekan kerja akan menjadikan pribadi yang lebih produktif. Dimana, ketika hubungan antar guru dan pimpinan terjalin dengan baik maka tingkat kepuasan kerja guru semakin baik pula. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena

ketika kepuasan guru telah terpenuhi, maka akan berdampak baik pada kinerja guru yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dwi Oktriana Pratiwi, *et al.* (2020) terhadap para guru di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hal tersebut didukung dengan pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

6. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *transformational leadership* dengan kinerja. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai z score pada penghitungan sobel tes sebesar 2,855 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil penghitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya adalah 0,252.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rohadi darmawan, *et al.* (2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponogoro, hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat, maka kinerja dan kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat pula. Peran kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sudah sangat baik. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponogoro. Semakin tinggi kepuasan kerja akan lebih mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

7. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara *person job fit* dengan kinerja. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai z score pada penghitungan sobel tes sebesar 2,678 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Hasil penghitungan analisis jalur juga menunjukkan bahwa nilai total pengaruhnya adalah 0,207. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Brendt Putra, Rakha Fajar (2020) menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Transformational Leadership* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Guru SMK Negeri Nusawungu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Guru SMK Negeri Nusawungu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Transformational Leadership* maka kinerja guru SMK Negeri Nusawungu juga semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Nusawungu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja Guru SMK Negeri Nusawungu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti Kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *transformational leadership* dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa *transformational leadership* dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Negeri Nusawungu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *Person job fit* dengan kinerja pada guru SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti Kepuasan kerja dapat

memediasi antara variabel *Person Job Fit* dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa *Person Job Fit* dapat dijadikan variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Negeri Nusawungu.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain, karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Agustina, A. (2022). Pengaruh Knowledge Management dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Meranti Kabupaten Merangin. *Disertasi*. Universitas Jambi.
- Anggraeni, Y., & T. Elisabeth C. S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51-66.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240-249.
- Bk, M. T.(2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 3(2), 465-479.
- Darari, D., & Lutfi, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Ekastrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dafatan Anugerah Abadi Serang Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 94-106.
- Darmawan, R., Suseno Y., & Suprayitno. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Trnasformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 29-42.
- Djaya, E. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi Pada Lapas Wanita Klas IIA Malang. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(03), 281-287.

- Djaya, E. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi Pada Lapas Wanita Klas IIA Malang. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(03), 281-287.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Istiqro*, 7(1), 65-77.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gunawan, A., & Alfiyah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Beber Cirebon). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 166-173.
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Disertasi*. Universitas Diponegoro.
- Hartanto, D. A., Ghalib, S., & Irwansyah, I. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Aston Banua). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 37-61.
- Hayati, P. N., Putriana, L., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 117-114.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43-66.
- Iriansyah, N. A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor DUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(3), 2109-2121.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kristiawan, D., & Widodo, N. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 140-150.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167.
- Muhaling, D. G., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Transformasional Leadership dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Productivity*, 3(3), 264-270.
- Nugroho, A., Fauzobihi, F., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1), 872-883.
- Nursafitri, F., & Irfan, H. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi: Studi pada Guru Tidak Tetap/GTT SMK Negeri 1 Alian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 14-33.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231.
- Panggalo, O., Limbong, M., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 501-506.
- Pratiwi, D. O., Askafi, E., & Baehaki, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 124–131.
- Priyatin, P., & Irfan, H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Perawat Tetap di RSU Permata Medika Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 233-241.

- Putra, B., & Rakha, F. (2020) Pengaruh Person jobfit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel pelangi malang. *Disertasi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel InterveninG (Studi Pada Guru Tetap SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. *Disertasi*. Universitas Putra Bangsa.
- Rakha, F. B. P. (2020). Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Hotel Pelangi Malang. *Skripsi*.
- Rifqi, M. F. I., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh person organization fit Dan Person job fit terhadap Kinerja Karyawan Pada kopontren MBS water suci Manyar Gresik. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 209-222.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba 4.
- Salawati, S., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 64-71.
- Saroni, I., Satrya, A., & Listyarini, S. (2022). Pengaruh Working From Home dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor FinanceGov). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3), 9982-9995.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 184-194.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Subagia, E., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan [The Influence Of Transformational Leadership, The Emotional Intelligence Of The Principal, And Employee Motivation On Employee Performance]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(1), 49-66.

- Sugiyono, S., & Setiyawami, S. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia. Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Sukrajap, M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 22-45.
- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 190-197.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907-913.