

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**(Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Taman,
Kabupaten Pemalang)**

Rizki Dwi Cahyani

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

ABSTRACT

The purpose of this research was to analysis of influence transformational leadership concerning teacher performance with motivation as intervening study variable at Private Vocational High School in Sub-District Taman, Regency of Pemalang. Subject of this research are Private Vocational High Schools School in Sub-District Taman, Regency of Pemalang. Total of sample are 115 respondent with census method. Analysis technic in this research for testing is SEM (Structural Equation Modeling) use software AMOS version 22.

Based on this analysis obtained result that transformational leadership positive influential and significant concerning teacher performance, transformational leadership positive influential and significant concerning work motivation, work motivation positive influential and significant concerning performance , and transformational leadership positive influential and significant concerning performance through mediation motivation in private vocational high school in Sub-District Taman, Regency of Pemalang.

Key word : transformational leadership, work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam setiap organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia di dalam organisasi maka visi, misi serta tujuan yang ada dalam organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pegawai, pekerja atau karyawan yaitu orang yang

mempunyai pekerjaan atau orang yang mengerjakan (Unfatin dan triwiyanto, 2016). Organisasi yang mampu mencapai tujuannya dengan baik tentunya membutuhkan pekerja atau pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dalam organisasi, dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2004). Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan tepat tentunya dapat meningkatkan kinerja. Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya memerlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dari masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja dan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tucunan (2014) dan Pratini (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap kinerja, kemudian kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan positif terhadap motivasi serta dijelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bertanggung jawab atas peningkatan sumber daya manusia suatu bangsa, selayaknya terus meningkatkan pengelolaan dan pengembangan pendidikan. selayaknya terus meningkatkan pengelolaan dan pengembangan pendidikan. Pengelolaan yang digunakan prinsip-prinsip manajemen yang baik sehingga menghasilkan kinerja guru yang diharapkan dapat menghasilkan output anak didik yang berkualitas, sehingga lulusannya mampu bersaring dan diserap oleh pasar tenaga kerja dan universitas terbaik.

Peran seorang guru tentunya sebagai pengajar dan pendidik. Mengajar yaitu bertanggung jawab memberikan pengetahuan atau *transferring of knowledge* dan keterampilan kepada siswa-siswinya yang dapat bermanfaat dimasa depannya kelak, Kemudian tidak hanya mengejar seorang guru juga harus mampu mendidik, yang mana seorang guru selayaknya bertanggung jawab mengubah akhlak dan perilaku yang baik sesuai adab dan menjadikan individu lebih baik dari sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan bagaian terpenting dalam suatu organisasi, dengan adanya organisasi yang berkualitas tentunya akan mudah bekerja dalam suatu organisasi sehingga mampu mengurangi pengangguran di Indonesia. namun kenyataannya, pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan seperti data yang tertulis dari BPS, detik.com dan liputan6.com tahun 2017. Pengangguran yang berasal dari jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menduduki peringkat teratas sebesar 9,27% yang disusul oleh pengangguran lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 7,03%. Sedangkan, dari jenjang Sekolah

Menengah Pertama (SMP) sebesar 5,36%, Diploma III (D3) sebesar 6,35%, dan universitas 4,98%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pengangguran didominasi oleh lulusan SMK.

Dengan adanya informasi tersebut ternyata terjadi pula di objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang mana di kecamatan taman, kabupaten pemalang berdasarkan observasi awal yakni rendahnya kualitas pendidikan swasta yang telah diketahui khalayak umum yang dapat dilihat dari lulusannya. Banyaknya lulusan dari sekolah swasta yang tidak mampu bersaing didalam dunia kerja yang menyebabkan adanya angka pengangguran yang relatif tinggi.

Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang sebagai subjek penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini digunakan untuk menguji dan membuktikan apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini mengukur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Adapun teori dan *literature* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan

hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2004). Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja merupakan suatu hasil kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam organisasi dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan pimpinan dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Motivasi kerja menurut Uno (2007) merupakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang artikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat lihat dan diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Jadi motivasi merupakan dorongan untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku agar berjalan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan di dalam organisasinya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang agar bertindak sesuai dengan intruksi pimpinan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi bawahan

sehingga para bawahan akan merasakan kepercayaan yang tinggi, kesetiaan dan kekaguman yang tinggi terhadap pemimpinnya. Selain itu, bawahan juga akan termotivasi untuk melakukan tugasnya lebih dari awalnya sehingga mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional yakni kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak seperti komitmen yang tinggi, kekaguman dan kesetiaan terhadap pemimpinnya. Motivasi inspirasional yakni pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya sehingga muncul sikap optimisme pada karyawan maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan efektif.

Dengan adanya kepemimpinan yang tepat dengan selalu menyapa dan ramah dengan bawahan tentunya adanya persepsi yang baik antara bawahan dengan atasannya sehingga bawahan akan lebih meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Paparan diatas juga didukung oleh penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas maka dapat diambil hipotesis yang pertama adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Kepemimpinan merupakan mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin yang transform memiliki pertimbangan individu yaitu bahwa pemimpin mampu memahami bawahannya, selalu menampung aspirasi dari bawahannya dan mengetahui kebutuhan bawahannya sehingga pemimpin mampu memberikan dorongan dan melatih karyawan agar dapat berkembang dari sebelumnya. Dengan hal tersebut karyawan mampu mengembangkan diri disuatu organisasi, Dengan uraian tersebut menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi. Uraian diatas sejalan dengan penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang kedua adalah:

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau perilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi tersebut adanya kesadaran dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Dalam melakukan pekerjaannya pun dengan lebih semangat dan sungguh-sungguh karena sadar akan tanggungjawab yang telah dimiliki sehingga nantinya akan menghasilkan hasil yang maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pengaruh motivasi dengan kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja juga didukung oleh penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat diambil hipotesis yang ketiga adalah:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

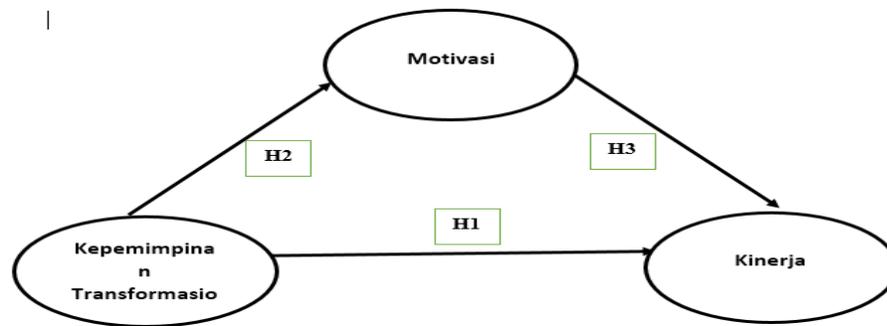
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja melalui motivasi

Kepemimpinan transformasional merupakan cara memimpin organisasi dengan cara membimbing, mengarahkan, dan memotivasi kemudian pemimpin juga selalu menyapa dan menanyakan keluhan kesahnya dengan adanya hal tersebut akan merasa dianggap di dalam organisasi. Sehingga bawahan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas, akan tetapi tidak hanya dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja. Bisa saja dengan adanya motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja bawahan. Karena motivasi merupakan dorongan yang ada pada individu dalam melakukan kegiatan yang sesuai tujuan organisasi.

Dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja. Sehingga hipotesis yang keempat adalah:

H4: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 1.1
Model penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada seluruh guru

yang ada di kecamatan taman, kabupaten pemalang, yang mana terdiri dari tiga sekolah yaitu SMK PGRI 1 Taman, SMK PGRI 2 Taman, dan SMK Perintis Taman. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 115 guru. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, yang mana seluruh populasi dijadikan responden. Kemudian teknik pengumpulan datanya menggunakan data primer yaitu data yang diambil dari orang pertama menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 22 (Ghozali, 2014).

Uji Kualitas Instrumen Data

Pada penelitian ini uji kualitas instrumen untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid dan reliabel. Pengujian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan sesuai dan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid jika hasil nilai signifikan pengujiannya (Probabilitas) $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,5$ (Ghozali, 2014). Pengujian reliabilitas merupakan untuk mengetahui apakah instrumen menghasilkan jawaban yang relatif stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Construc Reliability* (CR) suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila menghasilkan angka $> 0,7$ (Ghozali, 2014).

Pada penelitian ini terdiri dari 105 *items* pernyataan dari tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja. Berdasarkan hasil uji validitas CFA, pada penelitian ini ada data yang tidak valid pada Variabel Kepemimpinan Transformasional karena pada *loading factor* menghasilkan angka $< 0,5$, yakni terdapat pada butir ke 1, 6, 15, 25, 26, 32 dan 38. Maka butir tersebut gugur, dan tidak diikuti pada pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk butir pertanyaan yang lain dinyatakan valid karena pada *loading factor* menghasilkan angka $> 0,5$ sehingga, dapat digunakan untuk pengujian berikutnya. Kemudian *dirunning* ulang pada butir yang sudah dinyatakan valid yaitu sebanyak 98 *items* pernyataan. Pada pengujian reliabilitas pada 98 butir yang valid menghasilkan angka $> 0,7$ sehingga semua data tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *z value* (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2014). Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini menghasilkan angka secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena menghasilkan nilai sebesar $-,041$ maka berada di dalam rentang $\pm 2,58$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dikatakan normal.

Uji Outliers

Untuk menentukan nilai standar outliers dengan cara perhitungan program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV**. Menghasilkan nilai sebesar 147.010. Jika nilai outliers kurang dari nilai 147.010 maka dapat dikatakan bahwa data tidak ada yang outliers. Data outliers dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

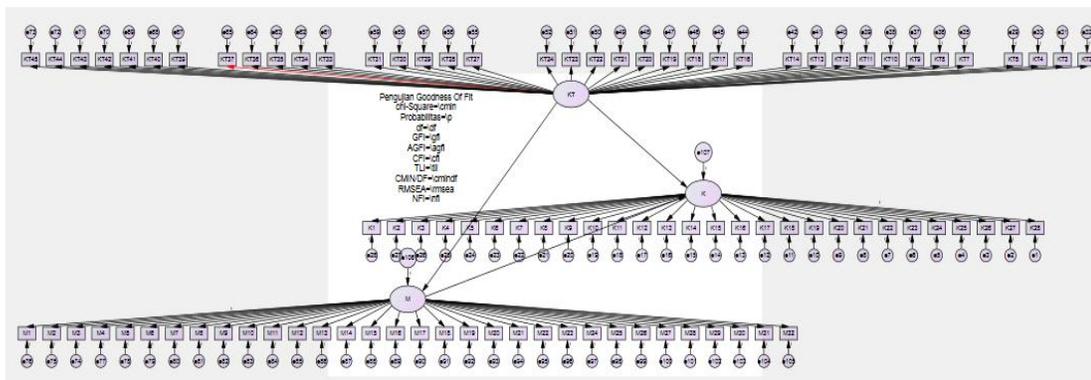
Tabel 1.1 Hasil Pengujian Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
78	110.108	.190	1.000
15	108.314	.224	1.000
64	107.124	.248	1.000
14	106.708	.257	1.000
106	106.192	.269	1.000

Sumber: data diolah 2017

Pada table 1.1 menunjukan bahwa nilai Mahalonobis Distance, yang mewakili pada pengujian outliers, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 147.010. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

Uji Hipotesis



Gambar 1.2

Model Penelitian AMOS

Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diketahui hasil pengujian pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hubungan Antar variabel

Hubungan Variabel			Esti mate	S.E.	C.R.	P	Label	Hipotesis
Motivasi	<---	Kepemimpinan Transformasional	.838	.124	6.753	***	par_96	Positif signifikan
Kinerja	<---	Kepemimpinan Transformasional	.169	.063	2.703	.007	par_97	Positif signifikan
Kinerja	<---	Motivasi	.739	.094	7.828	***	par_98	Positif signifikan

Sumber: data diolah 2017

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Pada parameter estimasi nilai *probability* yang diperoleh sebesar 0,007 dan nilai C.R 2.703 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja positif. Artinya adalah semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,007 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Jadi dapat dikatakan bahwa **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, didukung pula oleh penelitian Paracha et al., (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi

Pada parameter estimasi nilai *probability* yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai C.R 6.753 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi positif. Artinya adalah semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin mampu meningkatkan motivasi kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Ahmad et al., (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pada parameter estimasi nilai *probability* yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai C.R 7.828 hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja positif. Artinya adalah semakin tinggi motivasi maka semakin meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja. Jadi dapat dikatakan bahwa **H3 diterima**.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdulsalam and Mawoli, (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian didukung pula oleh penelitian dari Adeyinka and Abdul-Rahman, (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Untuk melihat ada tidaknya mediasi pada hipotesis yang keempat yaitu antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika

nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka variabel motivasi mampu memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Tabel 1.3 Standardized Direct Effects

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi	Kinerja
Motivasi	.719	.000	.000
Kinerja	.161	.817	.000

Sumber: data diolah 2017

Tabel 1.4 Standardized Indirect Effects

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi	Kinerja
Motivasi	.000	.000	.000
Kinerja	.588	.000	.000

Sumber: data diolah 2017

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai sebesar *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,161 < 0,588$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja positif. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pula. Sehingga (H4) yang berbunyi “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja” terdukung dan

dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Jadi dapat dikatakan bahwa **H4 diterima**.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Kemudian didukung pula oleh penelitian Tucunan, Supartha dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Uji Model atau Goodness Of Fit

Menilai model atau *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “*fit*” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada table berikut:

Tabel 1.5 Hasil Goodness Of Fit Indeks

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Less Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,083	Less Fit
GFI	≥ 0.90	0,493	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,471	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,780	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,685	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,692	Less Fit

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, RSMEA, GFI, AGFI, TLI dan CFI karena nilainya yang masih

dibawah standar yang dikategorikan penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks nilai dari CMIN yang nilainya sesuai dengan standar yang kategorikan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghozali, 2014 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*fit*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMK SWASTA di Kecamatan Taman, Kabupaten Pematang Jaya. Dari hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentunya masih banyak keterbatasan sehingga penelitian ini belum bisa menghasilkan hasil yang maksimal. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada saat pengambilan data banyak kuesioner yang tidak kembali disebabkan oleh beberapa alasan yang pertama adalah banyaknya pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga tidak sempat mengisi kuesioner. Kemudian, yang kedua adalah waktu yang tidak tepat karena pengambilan data bersamaan dengan persiapan ujian akhir semester dan ujian nasional berstandar komputer (UNBK).
2. Pengisian angka yang sama pada ketiga variabel, ada beberapa jawaban yang sama satu guru dengan guru lainnya, ada beberapa pertanyaan yang tidak diisi, banyaknya pertanyaan sehingga bisa saja mempengaruhi kerusakan pada penelitian. Dengan adanya hal tersebut menyebabkan banyaknya data tidak bisa diolah.

Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang
 - a. Pada penelitian ini diharapkan peneliti yang akan datang sebaiknya meneliti seluruh SMKS di Kabupaten Pematang Jaya tidak hanya mengambil satu atau dua kecamatan karena agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih maksimal dan akurat.

- b. Dalam penelitian yang akan datang sebaiknya pengambilan datanya pada waktu hari-hari biasa, tidak pada musim ujian akhir semester maupun pada saat ujian nasional karena waktu tersebut banyak guru yang ada disekolah tersebut tentunya sangat sibuk sehingga mengakibatkan tidak sempat mengisi kuesioner yang dibagikan.
- c. Pada penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja, maka pada penelitian yang akan datang diharapkan dalam melakukan penelitian dengan memodifikasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, *work family konflik* dan lain sebagainya sehingga akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal akan tetapi modifikasi variabel tersebut tentunya disesuaikan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebaiknya objek penelitian lebih meningkatkan sarana prasarana, tempat praktikum yang memadai, serta perpustakaan yang memadai karena sarana prasarana yang baik sangat dibutuhkan bagi siswa dan siswi, dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan semangat belajar siswa dan siswi sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas bagi sekolah karena menghasilkan lulusan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016, agustus). *bisnis.liputan6.com*. Retrieved from liputan6.com:
<http://bisnis.liputan6.com>
- _____. (2017, februari). *finance.detik.com*. Retrieved from detik.com:
<http://www.finance.detik.com>
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. a. (2012). Motivation and Job Performance of Academic Staff of State: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida. *International Journal of Business and Manegement*.
- Adeyinka, A. E., & Abdul-Rahman, O. A. (2013). Motivation and its Effect on Employee's Performance. *Pakistan Journal Of Social Sciences*.
- ahmad , f., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. (2014). Impact of Transformational leadership on employee motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices*.
- Akbar, R., & Eka Afnan Troena, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan stres Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada KPPN Makasar 1 dan KPPN Makasar 2). *Jurnal aplikasi Manajemen*.
- Alamsyah, D. (2016). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tahu-Tempe Indonesia Kabupaten Kebumen .
- B.Uno, H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Angkasa.
- Elizabeth Satriowati, P. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Keryawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management* .
- Fajri, N. (2017). Pengaruh Motivasi dan Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta).
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Gramedia.

- Husain Usman. (2014). *MANAJEMEN*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ina Ratnamasih, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Bandung. *Trikonomika*.
- James H. Donnelly, Jr, J. J. (1994). *Organisasi dan Manajemen (perilaku struktur dan proses)*. Ciracas, Jakarta 13740: Erlangga.
- James Tatilu, V. P. (2014). Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Servant Leadership pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Golesong Pratama Manado. *Jurnal EMBA*.
- kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan bank Jatim cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kreitner, R., & Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku organisasi (Organizational Behavior) edisi kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laura Natalia Handoyo, D. H. (2015). The Influence Of Leadership Style on Employees Performance Trough Work Motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mukaromah, H. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai variabel Intervening (Studi pada Pabrik Gula Pagotan Madiun).
- P.Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- P.Robbins, S., & Mary Coutler. (2010). *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Pratini, P., & I Wayan Mudiarta utama. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Ekonomika-Bisnis*.

- Putra, I. N., & I Wayan Gede Supartha. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan OCB pada Serene Villas. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Putri Novita Sari, B. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* .
- Reza, R. A. (2010). pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Ricardo. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Rimata, E. P. (2014). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT.Pos Indonesia Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Mary Coutler. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Mary coutler. (2010). *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Roy Johan Agung Tucunan, W. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Seyal, A. H., & Abd. Rahman, M. N. (2014). Testing bass and Avolio Model of leadership in Understanding ERP Implementation among bruneian SMEs. *Journal of Organizational Management Studies IBIMA Publishing*.
- Soepomo, D. n., & Veronika Agustini Srimulyani. (2015). Analisis pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi edisi ke lima*. Jakarta: PT.Indeks .