

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME
GURU TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada SMK Negeri 4 Bondowoso)**

WARSI
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
ABADI SANOSRA
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
NURUL QOMARIAH
MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
warsi.bws@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja sebagai Variabel *intervening* pada SMKN 4 Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan jumlah sampel 95 responden. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (4) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (6) secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja. (7) secara tidak langsung profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Profesionalisme guru, Motivasi kerja dan Prestasi kerja guru

ABSTRACT

The purpose of this study was to directly or indirectly study the leadership style and professionalism of teachers on teacher work performance through work motivation as an intervention variable in SMK 4 Bondowoso. This research is a quantitative study with a survey. With a sample of 95 respondents. Testing instruments using validity and reliability tests of data types used are primary and secondary data. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis showed that (1) leadership style had a significant influence on work motivation. (2) teacher professionalism significantly influences work motivation. (3) significant leadership style on teacher work performance. (4) teacher professionalism has a significant effect on teacher work performance. (5) significant work motivation on teacher work performance. (6) indirectly the leadership style has a significant effect on teacher work performance through work motivation. (7) professional teachers who directly influence teacher performance through work motivation.

Keywords: Leadership style, Teacher professionalism, Work motivation and Teacher work achievement

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sumber bahasan yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Barnawi dan Arifin (2012: 7) menyatakan guru adalah pekerjaan profesional yang mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru bagian kedua berbunyi : Pembinaan Guru dan tenaga kependidikan, dengan cara: meningkatkan kualifikasi Guru dan tenaga kependidikan; memperkuat sistem uji kompetensi Guru, dan mengintegrasikan dengan sistem Sertifikasi; menerapkan sistem penilaian kinerja Guru yang sah, andal, transparan, dan berkesinambungan; meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan. Pasal 1 Ayat 2 berbunyi : Kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Seorang guru yang telah memiliki kualifikasi Pendidikan / ijazah yang sesuai dengan mata pelajaran serta memiliki sertifikat pendidik harusnya dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Akan tetapi Menurut Siagian (2013:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru yang baik sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut.

Marsana dan Handayani (2012) berpendapat bahwa penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang baik diharapkan untuk kategori yang baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja yang professional dengan kepemimpinan yang memiliki peranan dalam meningkatkan potesi juga tidak terlepas dengan motivasi yang sangat baik. Menurut Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Wijoyo (2014) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaanya, Wijoyo (2014). Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja yang berdampak pada prestasi kinerja guru, maka hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, terdapat hasil yang bertolak belakang atau *research gap*, hal ini terdapat dalam hasil penelitian Qomariah (2012) dengan hasil penelitian kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian diatas bertentangan dengan penelitian Priyono, Qomariah, dan Winahyu (2018) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Berdasarkan teori dan empiris yang telah dijelaskan, maka objek penelitian pada penelitian ini adalah SMKN 4 Bondowoso. Kualitas guru di SMK 4 Bondowoso terus dilakukan peningkatan, seperti penyesuaian kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu dan peningkatan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Berikut tabel kondisi peningkatan kompetensi guru di SMK 4 Bondowoso.

Tabel 1 Table Kondisi Peningkatan Kompetensi Guru Di SMK 4 Bondowoso

No	Kegiatan	Tahun			
		2015	2016	2017	2018
1	Guru Mengikuti Pelatihan Profesi	12,5%	10,0%	10,0%	8,0%
2	Guru Bersertifikasi	17,8%	23,0%	23,8%	27,0%
3	Guru Menyusun Perangkat	53,9%	47,6%	58,0%	60,8%
4	Guru Membuat Media Pembelajaran	41,4%	43,3%	48,7%	56,5%
5	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas	17,9%	23,9%	32,1%	21,7%
6	Melakukan Evaluasi Belajar On-line	14,3%	13,4%	17,9%	53,3%

Sumber : SMKN 4 Bondowoso (2020)

Tabel 2 Table Prestasi Akademik & Non Akademik SMKN 4 Bondowoso

No	Jenis Prestasi	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Akademik	2	7	6	6	3
2	Non Akademik	12	6	21	31	29
3	Menjadi Sekolah Model				√	
4	Menjadi Sekolah Rujukan					√
	Jumlah	14	13	27	37	32

Sumber : SMKN 4 Bondowoso (2020)

Berdasarkan tabel 1 dan table 2, tingkat kompetensi guru di SMK Negeri 4 Bondowoso masih cukup rendah, terutama dilihat dari persentase guru bersertifikat pendidik yang hanya mencapai 27%. Guru profesional, sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat 2 UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2, ayat 1 Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, serta ayat dari Pasal 28 (1) PP Tidak. '19 tahun 2005 untuk standar pendidikan nasional. Mengacu pada dasar hukum dan kebijakan yang jelas menunjukkan keseriusan dan komitmen Pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru, yang akhirnya sebagai muara untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Maka dalam penelitian ini, fenomena yang terjadi ialah masih banyak terdapat guru yang belum memiliki sertifikat pendidik yang merupakan syarat penunjang guru profesional. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti memberika solusi untuk meningkatkan prestasi kerja guru melalui motivasi kerja ialah pada gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru yang dibangun dalam penelitian ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Secara etimologi (bahasa), manajemen diangkat dari bahasa latin yaitu yang berarti tangan. Tangan dalam konteks ini adalah sama dengan menangani. Selanjutnya para ahli atau para pakar manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2013) yang dialih bahasakan oleh Saraswati (2016:36) adalah : proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan

kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Burhanuddin (2015:2) menyatakan manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Nawawi, (2012:39) berpendapat manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan orang lain. Hasibuan (2016 :1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Bintoro dan Daryanto (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Menurut Hasibuan (2016:11) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik
- b. Gaya kepemimpinan transaksional
- c. Gaya kepemimpinan transformasional
- d. Gaya kepemimpinan visioner

Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Modern, profesi diartikan sebagai pekerjaan yang dilandasi keahlian, yaitu berasal dari kata profecteor yang berarti mengumumkan, menyatakan kepercayaan, menegaskan, membuka, mengakui, dan membenarkan (Barnawi dan Arifin, 2014). Menurut Suyanto dan Djihad (2012) Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Dalam konteks guru, makna profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri. (Ramayulis, 2013)

Motivasi Kerja

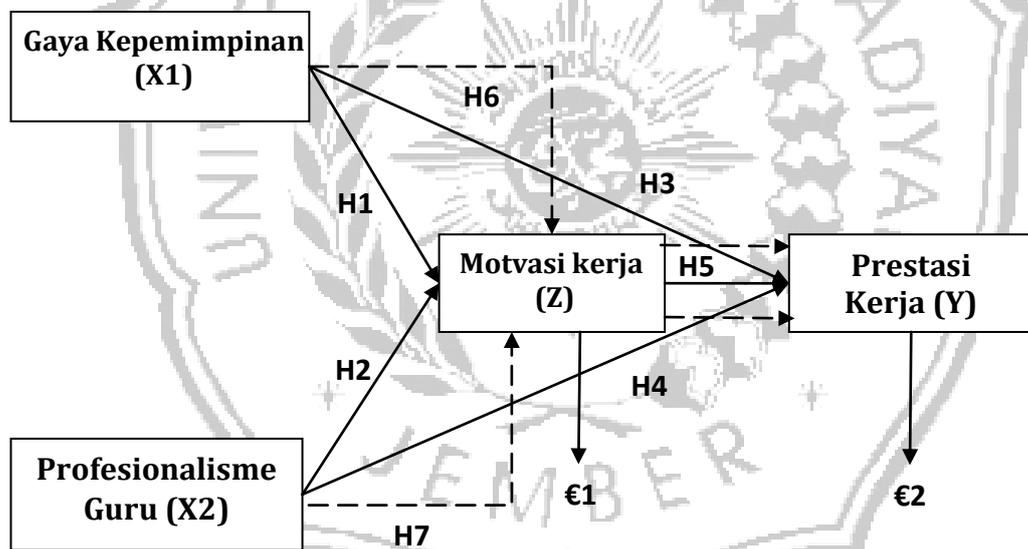
Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap

bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Mangkunegara (2009) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja
- H2 : Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja
- H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan pegawai terhadap kinerja pegawai
- H4 : Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja pegawai
- H5 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H6 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
- H7 : Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

————— : Pengaruh langsung
 - - - - - : Pengaruh tidak langsung

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008). Sedangkan menurut Sekaran (2003) menjelaskan metode penelitian adalah suatu upaya yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah yang muncul dalam dunia kerja yang memerlukan suatu solusi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang sistematis dan terorganisir untuk dapat meneliti suatu objek penelitian dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008) dan menurut Sugiyama (2008) mengemukakan populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMKN 4 Bondowoso sebanyak 95 guru.

Sampel

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2002). Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMKN 4 Bondowoso, dengan melakukan pengamatan serta penyebaran kuesioner yang dilakukan ± 5 hari berturut-turut dengan waktu ± 1 jam dalam satu kali penelitian.. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Mengacu pada pendapat di atas maka jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 reponden yang diambil dari populasi sebanyak 95 jumlah Guru SMKN 4 Bondowoso. Menurut Arikunto, (2010) sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi, apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010) Yaitu "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outer Model*

Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,70 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Combined loadings and cross-loadings

	X1	X2	Z	Y	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.863	0.439	-0.235	0.332	Reflect	0.083	<0.001
X1.2	0.832	0.625	0.601	-0.19	Reflect	0.087	<0.001
X1.3	0.958	-0.234	0.018	0.341	Reflect	0.081	<0.001
X1.4	0.877	-0.311	0.227	-0.14	Reflect	0.088	<0.001
X2.1	0.517	0.765	-0.017	-0.138	Reflect	0.091	<0.001
X2.2	-0.339	0.765	0.045	0.198	Reflect	0.088	<0.001
X2.3	0.380	0.875	-0.291	0.414	Reflect	0.083	<0.001
X2.4	0.233	0.794	0.602	-0.201	Reflect	0.085	<0.001
X2.5	-0.221	0.88	0.295	0.262	Reflect	0.088	<0.001
Z1.1	0.244	-0.041	0.808	0.025	Reflect	0.085	<0.001
Z1.2	0.147	0.074	0.795	0.034	Reflect	0.085	<0.001
Z1.3	0.166	0.013	0.809	-0.047	Reflect	0.085	<0.001

Z1.4	0.173	-0.226	0.861	1.022	Reflect	0.091	<0.001
Z1.5	-0.099	0.671	0.801	-0.141	Reflect	0.085	<0.001
Y1.1	0.023	0.549	0.006	0.883	Reflect	0.088	<0.001
Y1.2	0.422	0.435	-0.013	0.795	Reflect	0.087	<0.001
Y1.3	-0.058	0.713	0.104	0.898	Reflect	0.087	<0.001
Y1.4	0.001	-0.403	0.041	0.775	Reflect	0.092	<0.001
Y1.5	-0.026	-0.168	0.038	0.741	Reflect	0.085	<0.001
Y1.6	0.333	-0.474	0.539	0.789	Reflect	0.087	<0.001

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 4 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable

	X1	X2	Z	Y
X1	0.8825	0.12975	0.154	0.0855
X2	0.114	0.8158	0.1264	0.1062
Z	0.1262	0.0994	0.8138	0.1868
Y	0.115833	0.108667	0.117833	0.8135

Pada Tabel 4 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Kompetensi	0.751	0.701
Profesionalisme guru	0.787	0.765
Komitmen	0.715	0.743
Kinerja	0.709	0.711

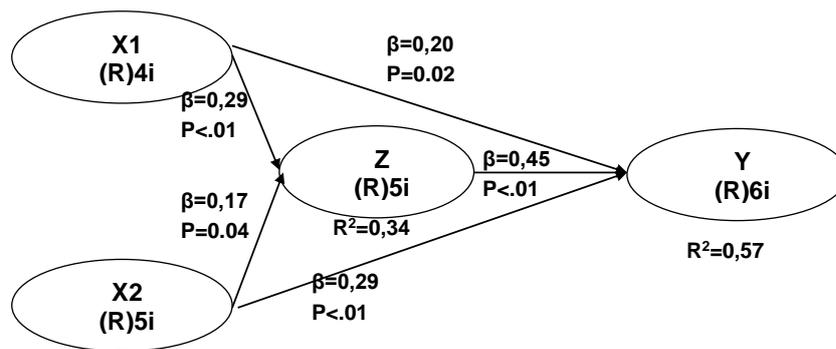
Sumber : Data primer diolah 2020

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Evaluasi Inner Model

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjasas prestasi kerja.



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) dan profesionalisme guru (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dan prestasi kerja (Y) SMKN 4 Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path Coefficient	ρ -value	Keterangan
1.	X1	Z	0,287	0,002	Signifikan
2.	X2	Z	0,174	0,039	Signifikan
3.	X1	Y	0,201	0,021	Signifikan
4.	X2	Y	0,280	0,002	Signifikan
5.	Z	Y	0,449	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah 2020

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat untuk pengujian variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,287 dengan ρ -value sebesar 0,002. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z).

b. Pengaruh Profesionalisme guru (X2) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat untuk pengujian variabel profesionalisme guru (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,174 dengan ρ -value sebesar 0,039. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan profesionalisme guru (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

c. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat untuk pengujian variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,201 dengan ρ -value sebesar 0,021. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,021 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y).

d. Pengaruh Profesionalisme guru (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat untuk pengujian variabel profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,280 dengan ρ -value sebesar 0,002. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

e. Pengaruh Motivasi kerja (Z) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,449 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total.
X1	Y	0,201	0,129	0,330
X2	Y	0,280	0,078	0,358

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

- Total Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,330 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,201 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,129.
- Total Pengaruh profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,54 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,280 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,078.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi dalam variabel endogen yang dijelaskan oleh sejumlah variabel yang mempengaruhi (Hartono dan Abdillah, 2009). Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan.

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Variabel	R-squared coefficients	Klasifikasi
Motivasi Kerja	0.338	Korelasi lemah
Prestasi Kerja	0.572	Korelasi kuat

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 8 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi guru mampu menjelaskan variable motivasi kerja sebesar 33,8% atau dikategorikan korelasi lemah, dan sisanya sebesar 66,2% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan gaya kepemimpinan, kompetensi guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan variable prestasi kerja guru sebesar 57,2% atau dikategorikan korelasi kuat, dan sisanya sebesar 43,8% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,287 dengan p -value sebesar 0,002. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H₀ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai SMKN 4 Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₁ diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Aspek-aspek gaya kepemimpinan diantaranya adalah: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan visioner.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh kiswanto, (2018) menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap motivasi kerja. Penelitian Pradana (2016) juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel profesionalisme guru terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,174 dengan p -value sebesar 0,039. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja. Maka hipotesis kedua yang menyatakan profesionalisme guru berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai SMKN 4 Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan profesionalisme guru yang telah memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja SMKN 4 Bondowoso. Aspek-aspek profesionalisme guru tersebut diantaranya adalah:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,201 dengan p -value sebesar 0,021. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,021 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMKN 4 Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah mampu menciptakan prestasi kerja.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh LiaWati (2013) dan Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel profesionalisme guru terhadap prestasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,280 dengan p -value sebesar 0,002. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis keempat yang menyatakan profesionalisme guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMKN 4 Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan profesionalisme guru telah mampu menciptakan prestasi kerja guru SMKN 4 Bondowoso. Dalam hal ini apabila SMKN 4 Bondowoso memiliki profesionalisme guru yang baik tentunya akan menciptakan prestasi kerja yang baik pula.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyawati, Fasochah dan Darsono (2016); Putri (2016); Kadarisman (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,449 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis kelima yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMKN 4 Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek motivasi kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja guru SMKN 4 Bondowoso.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyawati, Fasochah dan Darsono (2016); Putri (2016); LiaWati (2013); Kurniawan, Guswandi & Sodikin (2018); Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artiantyo Wirjo Utomo, Nurul Qomariah, Nursaid (2018) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Resa Adji Kurniawan, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu (2019) Juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda hasil dengan hasil penelitian Ismawati (2016) menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) juga menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis keenam gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,129 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,201. Total Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,330 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,201 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,129.

Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis ketujuh profesionalisme guru berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,078 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel profesionalisme guru (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0,280. Total Pengaruh profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,54 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,280 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,078.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Hasil pengujian membuktikan profesionalisme guru, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan profesionalisme guru berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Hasil pengujian membuktikan gaya kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
4. Hasil pengujian membuktikan profesionalisme guru, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan profesionalisme guru berpengaruh prestasi kerja guru,
5. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari jenjang pendidikan (X1) terhadap variabel prestasi kerja guru (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya

7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel profesionalisme guru (X2) terhadap prestasi kerja guru (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan adalah wujud ketidaksempurnaan manusia. Hal ini juga terjadi pada peneliti, dimana peneliti menyadari dalam membuat pertanyaan/ pernyataan yang mudah untuk dipahami responden ternyata tidak mudah sehingga dengan berbagai upaya bagaimana agar indikator-indikator yang terdapat dalam teori dapat diinterpretasikan melalui pertanyaan/pernyataan sehingga dapat dipahami oleh responden. Hasil interpretasi ini didasarkan atas teori-teori yang mendeduksikan dengan responden yang terbatas.

Keterbatasan dalam penelitian ini berasal dari variabel prestasi kerja guru. Dalam hal ini prestasi kerja guru diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran prestasi kerja guru, maka variabel prestasi kerja guru dapat diukur dengan prestasi kerja guru riil yang berasal dari catatan pada pihak SMKN 4 Bondowoso mengenai prestasi kerja guru yang bersangkutan seperti kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama dan prakarsa yang dihasilkan dari masing-masing guru dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel terhadap variabel prestasi kerja guru saja, sehingga hanya mampu menjelaskan 95,3% variasi prestasi kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 4,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan saran diantaranya :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, profesionalisme guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, oleh karena itu hendanya SMK Negeri 4 Bondwososo, selalu memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, profesionalisme guru dan motivasi kerja.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor jenjang pendidikan merupakan faktor yang dominan terhadap Prestasi kerja guru SMK Negeri 4 Bondwososo. Oleh karena itu SMK Negeri 4 Bondwososo harus berupaya mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan prestasi kerja guru seperti kesesuaian gaya kepemimpinan pegawai, profesionalisme guru dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 4 Bondwososo dengan harapan pegawai,.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru, karena dengan semakin baik prestasi kerja guru dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi
4. Berdasarkan pengolahan data statistik, faktor utama yang harus dibenahi oleh suatu organisasi adalah indikator-indikator yang masih dipersepsikan kurang baik oleh pegawai sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja gurunya di SMK Negeri 4 Bondwososo. Pembetulan tersebut bias dilakukan dengan menggunakan penambahan teori yang lebih sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada di SMK Negeri 4 Bondwososo diantaranya menerapkan teori disiplin kerja atau budaya organisasi. Hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan masukan bagi organisasi untuk kebijakan manajerial sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja guru.
5. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empirik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 4 Bondwososo. Selain itu hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian mengenai beberapa aspek yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dalam suatu organisasi.
6. Untuk penelitian selanjutnya, pengaruh variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligency*) bisa dijadikan variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] Barnawi dan Arifin, Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru, Yogyakarta: Gava Media, 2014, hlm. 1
- [3] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [4] Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- [5] Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Marsana dan SB Handayani (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang)*.
- [11] Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- [12] Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- [13] Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Qomariah, Nurul. 2012. *Pengaruh Kualitas Layanan dan Citra Institusi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan (Studi pada Universitas Muhammadiyah di Jawa Timur)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10.
- [15] Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia, 2013, hlm. 77
- [16] Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- [17] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- [18] Sekaran, Uma 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba
- [19] Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- [20] Sugiyama, Gima. 2008, *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- [21] Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- [22] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- [23] Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- [24] Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- [25] Suyanto dan Asep Djihad, *Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2012, hlm. 26
- [26] Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*
- [27] Wijoyo. S, 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cet. Keempat, Hal 77, Kencana,. Jakarta. Yonanda.
- [28] Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization)* , (Edisi Ketujuh) . Jakarta. PT.Indeks