

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). 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.

Tabel I - 1
Tahun Penepatan Waktu Pengumpulan RPP

No	Tahun Penepatan Waktu Pengumpulan RPP		
	2020	2021	2022
1.	86%	90%	90%

Sumber: SMK Negeri Nusawungu

Dari tabel diatas guru di SMK Negeri Nusawungu dalam mengumpulkan RPP di tiga tahun terakhir ini rata-rata 90% pengumpulan RPP sudah tepat waktu yang dilakukan bertahap persemester. 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. Kepemimpinan transformasional adalah

pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi (Denny Setiawan dalam (Sulastri, 2015). Kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa jenis, salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Menurut Suharsaputra (2016: 59) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang diterapkan. 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, preferensi dan keinginan individu. *Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari seorang individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. *Person job fit* juga didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dengan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi tersebut mencakup tentang kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan dengan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable Dan Derue, 2002).

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. Berikut tabel data pendidikan guru dan mata pelajaran yang diampu oleh guru PNS SMK Negeri Nusawungu yang berjumlah 39 tenaga pendidik:

Tabel I - 2
Data Pendidik Guru dan Mata Pelajaran Yang Diampu

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Mata Pelajaran Yang Diampu
1	Drs. Agus Hartanto	S1/Adm. Perkantoran	Bahasa Jawa, PKK
2	Nimas Kadarsih, S.Pd.	S1/ Adm. Perkantoran	PKK
3	Laeli Setiawati, S.Pd.	S1/ Pend. Akuntansi	MPKK1 AKL, PAJ
4	Nunik Istiningrum, S.Pd.	S1/ Pend. Ekonomi	MPKK 2 AKL, PALP, MPP SPS 1
5	Mufti Supriyadi, S. Pd.	S1/ Pend. Akuntansi	DPK 1 AKL, PKK DPK 2 AKL, AP,
6	Purcahyono Hari Prasetyo, S.E.	S1/ Ekonomi Akuntansi	PALP, Pendidikan Pancasila
7	Drs. Solechan	S1/ Pend, Ekonomi	BK
8	Puji Agus Wibowo, S.Pd.	S1/ Pend Tek. Otomotif	PKKR
9	Sulasdi, S.Pd.	S2/ Pend Tek. Otomotif	MPKK 3 TKR
10	Heru Widianoro, S.Pd.	S1/ Pend Tek. Otomotif	PC, PTKR
11	Sudjadmiko, S.Pd.	S1/ Pend. Tek Elektronika	PKK
12	Nurul Fitria Dita Utami, S.Pd	S1/ Pend. Teknik	CSIT

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Mata Pelajaran Yang Diampu
13	Herry Wiratno, S.Pd	S1/ Pend. Teknik Mekanika	MPKK TO, MPP DO, PKK, KOORD P5
14	Drs. Edi Priyanto	S1/ Pend Tek. Mesin	MPKK 1 TP, TPG
15	Drs. Sairun	S1/ Pend Tek. Mesin	MPKK 2 TP, DPK 1 TP, MPP GTMF
16	Drs. Karsiman	S1/ Pend Tek. Mesin	CNC, TPF
17	Drs. Wiwiet Triwyanto	S1/ Pend Tek. Mesin	MPKK 3 TP, TPB
18	M. Dwi Prasetyo, S.Pd	S1/ Pend Tek. Mesin	DPK 2 TP, MPP DTM
19	Aprianto Nugroho, S.Pd.M.Pd	S2/ Manaj. Pendidikan	MPKK 2 TITL, MPP PPL, PPL
20	Joko Wardoyo, S.Pd.	S1/ Pend. Tek Elektro	MPKK 3 TITL, ITL
21	Rohman Tri Widayat, S.Pd	S1/ Pend. Tek Elektro	MPKK 1 TITL, IML
22	Esti Setyaningrum, S.Pd.	S1 / Pend Matematika	Matematika, KOORD P5
23	Muji Rahayu, S.Pd.	S1 / Pend Matematika	Matematika
24	Drs. Satim	S1 / Pend Matematika	Matematika
25	Drs. Hadi Prayitno	S1 / Penjaskes	PJOK
26	Sri Utami, S.Pd	S1 / P. Bhs Indonesia	Bahasa Indonesia, KOORD P5
27	Yuliatul Ma'rifah, S. Pd.	S1 / Pend Bhs Inggris	Bahasa Inggris
28	Theresia Yuniarti, S. Pd.	S1 / Pend Bhs Inggris	Bahasa Inggris
29	Haryanto, S.Pd.	S1 / Pend Fisika	PIPAS, KOORD P5
30	Siti Saodah, S. Pd.	S1 / Pend Kimia	PIPAS, KOORD P5
31	Yeni Aryani, S. Si.	S1 / Pend Kimia	PIPAS, KOORD P5
32	Hesti Puspitasari, S.Pd	S1 / Pend Seni	Seni Budaya
33	Farida Mardiyanti, S.Pd	S1 / Pend Sejarah Pendidikan TIK	Sejarah, KOORD P5
34	Siti Fatimah, S.Pd	S1 / Pend bhs Inggris	Bahasa Inggris
35	Afridian, S. Pd.	S1/ Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling
36	Basirun, S.Pd.	S1/ Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling
37	Nur Hayati, S.Pd.	S1/ Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling
38	Septi Kurniasih, SE	S1/ Pend. Matematika	Matematika
39	Husein Yahya, S.Pd.I., M.Pd	S2/ Manajemen Pendidikan	PAIB

Sumber: SMK Negeri Nusawungu

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata guru di SMK Negeri Nusawungu memiliki kecocokan atau kesesuaian sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampunya. Maka artinya latar belakang pendidikan guru yang memang menjadi landasan kesesuaian untuk memperoleh profesi sebagai guru dan juga keinginan pada pekerjaannya.

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). Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sekolah perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar guru dan karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan pada akhirnya mereka akan terpuaskan.

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. Menurut (Atmojo, Marnis 2012) kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi.

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.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Transformational Leadership Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Guru**

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru PNS SMK Negeri Nusawungu)”.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja guru di SMK Negeri Nusawungu meningkat dan sudah memenuhi standar minimal kerja. Hal ini dibuktikan dengan dengan adanya akreditasi A untuk aspek pembelajaran dan SDM pada SMK Negeri Nusawungu, serta dengan adanya pencapaian SKP yang mencapai target yaitu sebesar 86%. Selain itu sebagian besar guru juga sudah memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran seperti mengkolaborasikan bahan ajar menggunakan *youtube* maupun media *online* lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, diketahui kinerja guru meningkat, hal ini diduga dipengaruhi oleh *transformational leadership*, *person job fit*, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu?
3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu?
6. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru PNS SMK Negeri Nusawungu?
7. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru PNS SMK Negeri Nusawungu?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan jelas ruang lingkungannya serta supaya lebih terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Membatasi responden dalam penelitian ini adalah semua guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
2. Membatasi variabel yang diteliti yaitu hanya berfokus pada *transformational leadership*, *person job fit*, terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pendukung.
3. Membatasi indikator yang digunakan pada masing-masing variabel yaitu:
 - a. Kinerja

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.

b. 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

c. *Transformation 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

d. *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.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap guru di SMK Negeri Nusawungu adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja PNS guru SMK Negeri Nusawungu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
6. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PNS SMK Negeri Nusawungu.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan, dan pihak lain yang berkepentingan dengan masalah ini, baik secara tertulis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini antara lain adalah:

- a. Dapat menambah khasanah keilmuan terhadap penelitian sebagai referensi dalam Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya permasalahan yang ada pada kinerja guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh *transformational leadership*, *person job fit* terhadap kinerja dengan kepuasan kinerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi SMK Negeri Nusawungu khususnya untuk masalah *transformational leadership*, *person job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja guru disana.