

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan Indonesia karena merupakan alat utama untuk memajukan eksistensi bangsa. Menurut UUD 1945, tujuan dari sistem pendidikan nasional adalah untuk menghasilkan warga negara yang "Indonesia Bersatu", yang didefinisikan memiliki keyakinan dan rasa hormat yang kuat kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta memiliki akhlak yang baik, kekayaan ilmu dan ketrampilan, kesehatan yang baik (baik mental maupun jasmani), ketangguhan, otonomi, tanggung jawab sosial, dan patriotisme. Amerika Serikat sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia membutuhkan pendidikan sebagai elemen krusial untuk pembangunan. Pendidikan berkualitas tinggi akan menyediakan sumber daya manusia yang luar biasa yang mampu bersaing di era global. Selain itu, pendidikan sangat penting dalam menumbuhkan masa depan bangsa, karena kemajuan suatu negara ditentukan oleh penduduknya yang memiliki pencapaian pendidikan yang tinggi dan partisipasi aktif dari semua elemen pendukung, termasuk komunitas yang terlibat, sarana dan prasarana yang memadai, dan pendidik yang berkualitas.

Kualitas pendidikan menjadi indikator penting yang diperhatikan oleh masyarakat, mencakup input, proses pembelajaran, dan hasilnya. Salah satu elemen utama dalam upaya meningkatkan standar pendidikan adalah perhatian terhadap kualitas guru, yang berpengaruh besar terhadap proses

pembelajaran di sekolah. Guru memegang banyak tanggung jawab, termasuk mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi (Sari, 2021).

Peran guru dalam mencapai keberhasilan sekolah, sehingga upaya untuk menciptakan guru yang berkualitas dan berperforma baik memerlukan dukungan baik dari dalam maupun luar. Diharapkan guru mampu menguasai materi pelajaran agar siswa dapat menyerap informasi dengan baik dan menghasilkan hasil belajar yang optimal. SMK Maarif 4 Kebumen, sebagai sekolah swasta, sangat tergantung pada jumlah siswa, sehingga peningkatan hasil belajar dapat menarik lebih banyak calon siswa. Ketika sekolah mampu membuktikan bahwa siswa dapat lulus dengan kualitas yang baik, sekolah tersebut akan dianggap sebagai tempat yang dapat dipercaya untuk menuntut ilmu.

Sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah sekolah yang bertujuan membantu siswa mengembangkan keterampilan sesuai jurusan yang mereka pilih dan mempersiapkan mereka untuk langsung terjun ke dunia kerja. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMK sangat bergantung pada peran guru sebagai komponen penting dalam berlangsungnya proses pendidikan. Mengajar lebih dari sekadar pekerjaan itu adalah panggilan yang membutuhkan empati dan pelayanan kepada orang lain. Tugas seorang guru meliputi mengajar, membimbing, dan mengajar siswa. Di antara banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan terkait sekolah adalah guru. Guru memiliki banyak agensi sebagai sumber daya manusia dalam hal menetapkan kebijakan organisasi

dan melaksanakannya di kelas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus lebih menekankan pada kinerja guru karena sifat kritis sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan pendidikan. Hasilnya, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan standar keunggulan pendidikan. Sumber daya manusia yang kompeten memainkan peran strategis yang penting dalam kapasitas organisasi untuk mewujudkan visinya dan mencapai tujuannya. Jika kita ingin sukses sebagai sebuah perusahaan, kita harus memiliki karyawan yang kompeten dan berdedikasi. Bisnis apa pun tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya, dan khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berharga bagi organisasi karena sangat penting untuk mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2008). Dalam mencapai tujuan ini, pekerja memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Manajemen yang efisien sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk memaksimalkan kinerja. Pendidik dianggap sebagai sumber daya di dalam lembaga pendidikan.

Keberhasilan para lulusan juga tidak terlepas dari peran guru, yang merupakan elemen penting dalam proses belajar mengajar. Kinerja pegawai yang optimal adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di institusi pendidikan. Kinerja yang baik tidak hanya tergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dampak dari lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Senada dan Bastian dalam (Fitriah & Helmy, 2023) Kinerja organisasi adalah sejauh mana tujuan, sasaran, tujuan, dan visi yang dinyatakan

direalisasikan melalui pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut Daryanto dalam (Fitriah & Helmy, 2023) Kinerja seseorang atau kelompok dapat digambarkan sebagai kesiapannya untuk melaksanakan tugas atau meningkatkan tugas yang sudah ada sesuai dengan tugas yang diberikan dan hasil yang diantisipasi. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pendidik berpengaruh langsung terhadap efektivitasnya di dalam kelas. Sederhananya, seorang guru membutuhkan keahlian yang cukup untuk memberikan kinerja yang sukses. Kemampuan seorang instruktur untuk mencapai potensi penuhnya berhubungan langsung dengan tingkat kompetensinya.

Peneliti memilih SMK Maarif 4 Kebumen sebagai lokasi penelitian karena SMK Ma'arif 4 Kebumen adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta di Kabupaten Kebumen yang didirikan pada tahun 1996. Pada tahun ajaran 2024/2025, sekolah ini memiliki 42 tenaga pengajar. SMK ini menawarkan lima jurusan keahlian, yaitu teknik audio video, teknik mekanik industri, teknik kendaraan ringan, perbankan syariah, dan teknik sepeda motor. Keyakinan ini terbukti dari keberhasilan banyak lulusan sekolah ini yang telah meraih pekerjaan yaitu di AHM Cikarang, PT Epson, Toyota, dan Daihatsu.

Kemajuan dan kemunduran sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja para guru yang bekerja di dalamnya. Begitu pula, kualitas pendidikan di sekolah tersebut bergantung pada kontribusi kinerja setiap guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan akademis sangat penting untuk

mencapai tujuan pendidikan. SMK Maarif 4 Kebumen memiliki organisasi yang sangat mendukung untuk terus meningkatkan kinerja mereka. SMK Maarif 4 Kebumen juga mengadakan workshop atau bimbingan teknis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Selain itu, sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dalam satu bulan sekali. Ketika kepala sekolah telah melakukan supervisi guru, kegiatan evaluasi ini akan dilakukan. Supervisi guru adalah proses pengawasan, evaluasi dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru.

Untuk menilai kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen, salah satu tugas guru adalah menilai hasil kegiatan supervisi akademik guru. Hal ini dilakukan untuk membuat pembelajaran lebih mudah bagi siswa pada tahun berikutnya. Berikut adalah rekapitulasi hasil supervisi penilaian kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen:

Tabel I- 1
Rekapitulasi Hasil Supervisi Penilaian Kinerja Guru

No	Aspek Penilaian	Persentase
1.	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	85%
2.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	85%
3.	Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	80%
4.	Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar	83%
5.	Kemampuan melaksanakan pengayaan	80%
6.	Kemampuan melaksanakan remedial	80%

Sumber: Data SMK Maarif 4 Kebumen tahun 2024/2025

Tabel I-1 menunjukkan bahwa kemampuan menyusun rencana pembelajaran mendapat nilai persentase sebesar 85% dengan predikat baik dalam supervisi evaluasi kinerja. Raih skor 85% dengan predikat solid pada faktor kemampuan belajar. Dapatkan nilai 80% dengan predikat yang cukup

pada kompetensi untuk melaksanakan elemen interpersonal connections. Skor 83% dengan predikat solid pada kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran. Selain itu, dengan predikat yang cukup, dapatkan skor 80% di bidang kemampuan pengayaan. Dapatkan 80% dengan predikat yang cukup pada kapasitas untuk melakukan pekerjaan korektif.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari distribusi persentase poin yang dominan berada pada kategori baik, dengan kisaran nilai antara 81-90% untuk kategori baik dan 71-80% untuk kategori cukup. Dengan demikian, guru-guru telah memperoleh nilai tinggi dalam aspek-aspek penilaian. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SMK Maarif 4 Kebumen terdapat fenomena bahwa guru di SMK Maarif 4 Kebumen dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Namun, meskipun secara umum kinerjanya sudah cukup baik, terdapat beberapa kekurangan pada sebagian kecil guru, misalnya dalam hal kecepatan mengajar atau cara penyampaian materi yang masih monoton. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, kinerja guru perlu dioptimalkan. Upaya ini membutuhkan kesesuaian antara kemampuan guru dan tugas yang dijalankannya.

Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kepuasan. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dan memiliki pengaruh besar. Kepemimpinan yang efektif berperan penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memengaruhi bawahannya tetapi juga dapat

memastikan bahwa mereka bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Kepuasan kerja tidak diperoleh hanya dari status sosial yang tinggi, melainkan dari upaya mencapai hasil yang sejalan dengan tujuan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Karena pekerja konten lebih cenderung unggul dalam pekerjaan mereka, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperbesar dampak menguntungkan dari lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif terhadap produktivitas. (Sari, 2021). Penelitian oleh Wardani(2022), terbukti bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, terutama di lingkungan kerja yang mendukung dan di bawah kepemimpinan yang memotivasi. Di sini, mengetahui bagaimana kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara dampak lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja dan kepemimpinan transformational sangat penting. Selain menjelaskan apa yang memengaruhi produktivitas pendidik di kelas, penelitian ini harus memberikan saran konkret tentang bagaimana sekolah dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif dan memotivasi staf mereka melalui kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SMK Maarif 4 Kebumen terdapat fenomena bahwa kepuasan yang dimiliki para guru di SMK Maarif 4 Kebumen menunjukkan bahwa mereka merasakan kepuasan kerja ketika mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditentukan. Selain itu, hubungan kerja yang baik di antara para guru menciptakan kerja sama yang

menyenangkan, membuat mereka lebih menyukai pekerjaannya, dan mendukung kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas. Sebagian guru di SMK Maarif 4 Kebumen juga menunjukkan moral yang baik dengan menaati aturan yang berlaku dan melaksanakan tugas dari atasan. Kepala sekolah di SMK Maarif 4 Kebumen juga memperlihatkan sikap perhatian terhadap para guru, yang menumbuhkan sikap positif dalam pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen yaitu lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti 2011:26) dalam (Thahir, 2020), Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Madrasah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Penelitian menurut (Virgiyanti dan Bambang 2018) dalam ali imron (Wangi et al., 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berdampak besar terhadap kinerja, membuktikan bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Para instruktur di SMK Maarif 4 Kebumen telah menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang ramah dan mendorong siswa untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sekaligus menumbuhkan suasana saling menghormati dan

pengertian. Kinerja dapat ditingkatkan dengan bantuan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa fenomena lingkungan kerja non fisik yang ada di SMK Maarif 4 Kebumen antara lain yang menyatakan bahwa hubungan yang harmonis dan kolaboratif antar-rekan kerja meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kekeluargaan menciptakan rasa nyaman dan aman, mendorong guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman demi meningkatkan efektivitas pembelajaran. Lingkungan kerja non fisik di SMK Ma'arif 4 Kebumen menunjukkan suasana kerja yang kondusif dan bersifat kekeluargaan. Hubungan antar guru berjalan dengan baik dan kolaboratif, tercermin dari kerja sama dalam menyusun perangkat pembelajaran dan berbagi strategi mengajar. Guru-guru merasa nyaman dan aman secara psikologis di tempat kerja karena adanya dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan sejawat. Dalam kegiatan sehari-hari, guru dapat berkomunikasi secara terbuka dengan kepala sekolah maupun sesama guru, yang mendorong penyelesaian masalah secara cepat dan tidak menimbulkan konflik berkepanjangan.

Selain lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong pegawai mencapai standar kinerja, tetapi juga menumbuhkan semangat dan motivasi intrinsik untuk melampaui harapan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menjadi lebih

signifikan ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Kepemimpinan dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi tindakan pengikutnya dengan cara yang mendorong kerja tim dan pencapaian tujuan yang ditetapkan (Hasibuan, 2009). Dalam menjalankan tugas sehari-hari, kepala sekolah bertanggung jawab atas tingkat mikro, di mana guru terlibat langsung dalam mengelola proses belajar mengajar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Afza et al., 2022), bahwa kepemimpinan terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Setiap gaya kepemimpinan yang diterapkan harus memiliki karakter transformasional, yaitu kemampuan mengubah ide menjadi kenyataan atau konsep menjadi tindakan nyata, serta mampu mempengaruhi bawahan melalui pola perilaku atau kepribadian. Seorang pemimpin memiliki peran krusial sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki karismatik dan peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuannya (Djuraidi, 2020). Sedangkan menurut (Taufik, 2019) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mampu mentransformasi nilai (value) sehingga meningkatkan kesadaran, motivasi dan kinerja demi pencapaian tujuan bersama bahkan melampaui minat pribadi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa fenomena kepemimpinan transformasional yang ada di SMK Ma'arif 4 Kebumen antara lain yang menyatakan bahwa ketika kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin transformasional, mereka merasa lebih termotivasi dan didorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini berkaitan dengan adanya komunikasi yang baik, dukungan dari pimpinan dan lingkungan kerja yang positif yang semuanya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru. kepemimpinan transformasional tercermin dari peran kepala sekolah yang aktif mendorong guru untuk berinovasi, memberi motivasi secara personal, dan membangun komunikasi yang terbuka. Kepala sekolah tidak hanya mengarahkan guru secara administratif, tetapi juga berperan sebagai panutan dan sumber inspirasi.

Beberapa guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan pengakuan atas pencapaian guru, seperti peningkatan nilai siswa atau keikutsertaan dalam pelatihan. Kepala sekolah juga memberi kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop yang relevan. Selain itu, pendekatan individual ditunjukkan melalui perhatian terhadap kondisi pribadi guru, seperti beban kerja dan kesejahteraan, yang menciptakan rasa dihargai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Kepuasan**

sebagai variabel intervening” (studi pada guru SMK Maarif 4 Kebumen).

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja organisasi para guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen menunjukkan hasil yang baik, yang tercermin dari lamanya masa kerja mereka. Kinerja ini dipengaruhi oleh kebahagiaan di tempat kerja, yang terlihat dari dukungan yang saling diberikan antar rekan kerja dan kegiatan rutin, seperti bimbingan rohani yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Para guru merasa senang dan bahagia ketika prestasi mereka diakui oleh organisasi, terutama karena mereka dapat membantu mencetak siswa yang unggul dan berkarakter. Lingkungan kerja yang lengkap dan nyaman juga berkontribusi pada suasana positif ini. Selain itu, guru-guru merasa terikat dengan kesesuaian antara pekerjaan mereka dan latar belakang pendidikan, yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas dan peran, sehingga menciptakan kepuasan kerja yang berdampak positif pada komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis menyatakan sebagai masalah penelitian sebagai berikut: "pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening” (studi terhadap guru SMK Ma'arif 4 Kebumen). Penelitian ini akan membahas isu-isu berikut untuk membantu memahami rumusan masalah:

1. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Maarif 4 Kebumen?
6. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Maarif 4 Kebumen?
7. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Maarif 4 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan pemimpin transformasional dan kinerja organisasi melalui media kebahagiaan karyawan. Agar semuanya tetap sederhana, kami akan membatasi variabel sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara 2018 dalam (Muhammad Rochimin & Sukrispiyanto, 2022) merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitas maupun kualitas, kreativitas,

fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Robert dan John dalam (Ginanjari, 2013) indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kemampuan Bekerja Sama
- d. Ketepatan waktu dan Hasil
- e. Kehadiran

2. Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2022), indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- c. Kepuasan terhadap Supervisi/atasan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2010:13-14). Menurut (De Stefano 2006) mengemukakan beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja non-fisik:

- a. Prosedur Kerja
 - b. Standar Kerja
 - c. Pertanggung jawaban supervisor
 - d. Kejelasan tugas
 - e. Sistem Penghargaan
4. Kepemimpinan Transformatif

Kapasitas untuk mempengaruhi motivasi intrinsik bawahan, pola perilaku, dan persepsi nilai-nilai kerja dengan cara yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. (Bass dalam Adinata, 2016). Menurut (Robbins & Judge, 2008) berikut empat tanda seorang pemimpin yang transformasional:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)
- b. Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*)
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
- d. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan guru SMK Maarif 4 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan guru SMK Maarif 4 Kebumen.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru SMK Maarif 4 Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada guru SMK Maarif 4 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening pada guru SMK Maarif 4 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi bagi SMK Maarif 4 Kebumen untuk memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru, serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru.