



PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI KASIMAN BOJONEGORO

Oni Widyawati

Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Korespondensi penulis: oniwidyawatispd@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe the training, leadership, motivation, and job satisfaction of teachers at SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. This study also analyzes the influence of training and leadership on work motivation as well as the influence of training, leadership, and motivation on teachers' job satisfaction. The approach used is quantitative research with an explanatory method. The entire research population is 68 teachers who are sampled using the total sampling technique. Data was collected through questionnaires and documentation, then analyzed using PLS-based SEM. As a result, training, job motivation, and job satisfaction are in the very high category, while leadership is in the high category. Training and leadership have a significant effect on job motivation, while leadership has no significant effect on job satisfaction. Training and leadership indirectly affect job satisfaction through job motivation.*

Keywords: *training, leadership, work motivation and teacher job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pelatihan, kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi. Seluruh populasi penelitian adalah 68 guru yang dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan SEM berbasis PLS. Hasilnya, pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi, sedangkan kepemimpinan dalam kategori tinggi. Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sementara kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan dan kepemimpinan secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Kata kunci: pelatihan, kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kepuasan ini berdampak langsung pada sikap dan perilaku guru saat bekerja, termasuk tingkat kecelakaan kerja, absensi, moral, dan perputaran tenaga kerja, yang semuanya mempengaruhi produktivitas (Hakim et al., 2022; Prasetya et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan, kesempatan belajar, dan tanggung jawab (Luthans, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan seberapa bahagia seorang guru dengan pekerjaan dan posisinya. Namun, di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro, terdapat masalah ketidakpuasan yang terlihat dalam pelaksanaan

pembelajaran, seperti penggunaan media pembelajaran yang kurang bervariasi, terutama media digital. Sebagian guru hanya membuat rencana pembelajaran sebagai formalitas tanpa menerapkannya di kelas, dan metode pembelajaran yang digunakan belum beragam sesuai arahan kurikulum terbaru.

Faktor penting yang berperan dalam menumbuhkan kepuasan kerja pada guru adalah motivasi kerja. Ketika guru termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, mereka akan bekerja dengan optimal dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan menghindari kegagalan. Dalam konteks organisasi, motivasi sangat penting, terutama bagi pimpinan, karena berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap operasional organisasi. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan beberapa guru di SMK Negeri Kasiman tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk melakukan yang terbaik dan mencapai kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Mulyono et al. (2020), Meidita (2019), dan Pally & Septyarini (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun penelitian Machmudah (2019) menemukan hasil yang berbeda, menciptakan gap penelitian yang akan dibahas lebih lanjut.

Kepuasan kerja dapat diperoleh melalui pelatihan yang disediakan sekolah. Ketidakpuasan guru dalam pembelajaran sering kali disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang intensif, sehingga beberapa guru belum mampu melaksanakan pembelajaran sesuai harapan. Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan keterampilan guru agar bekerja lebih efektif (Bangun, 2018). Selain itu, pelatihan diperlukan untuk memperluas wawasan dan keterampilan dalam mencapai tujuan, baik secara individu maupun kelompok. Program pelatihan yang efektif dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperbarui metode pengajaran. Namun, masih ada ketidakpastian mengenai sejauh mana pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Beberapa penelitian, seperti Astuti et al. (2021), Meidita (2019), dan Lestari et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun, penelitian oleh Simanjorang (2019) dan Machmudah (2019) menemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menciptakan gap penelitian yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dengan memahami pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, kita dapat mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan berdampak positif berkelanjutan bagi guru serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dan memperdalam pemahaman tentang bagaimana pelatihan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Pelatihan guru dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. Namun, masih diperlukan pemahaman lebih lanjut tentang sejauh mana pelatihan memengaruhi motivasi kerja guru. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan motivasi, seperti Arofah et al. (2019), Meidita (2019) dan Nurhayat & Wahyuni (2021), hasil yang berbeda juga ditemukan, menciptakan gap penelitian yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi dan menganalisis dampak pelatihan terhadap motivasi kerja guru secara mendalam. Pemahaman yang lebih baik tentang keterkaitan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi perencanaan dan implementasi program pelatihan yang lebih efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menyadari pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, yang merupakan salah satu cara untuk menarik dan mempertahankan keterlibatan guru di sekolah. Membimbing dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan sekolah serta menciptakan kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku kerja, yang tercermin dalam peningkatan kepuasan dan kinerja, serta berdampak pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru, seperti dalam penelitian Mulyono et al. (2020) dan Astuti et al. (2021), meskipun hasil yang berbeda ditemukan oleh Pally & Septyarini (2022), yang menciptakan gap penelitian untuk dibahas lebih lanjut.

Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mutu sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan memotivasi guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi kebijakan pendidikan,

sekolah, dan lembaga pelatihan guru dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Fokus penelitian ini adalah mengkaji pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang akan memberikan dampak dan mempengaruhi pada diri pegawai atau karyawan dalam hal ini guru yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maupun dengan kondisi yang ada dalam dirinya. Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar (Susilo et al., 2021). Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu (Robbins & Judge, 2018). Motivasi ekstrinsik berbeda dengan intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka (Wulandari & Utari, 2023). Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu (Manullang, 2018).

Pelatihan

Menurut Yoder dalam (Mangkunegara, 2020) istilah pelatihan untuk guru pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk guru tingkat manajemen. Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan guru untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2018). Sunyoto (2016) memandang pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi merupakan aktivitas yang cukup penting untuk dilakukan, dimana hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi dimana tenaga kerja tersebut

bekerja. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Kepemimpinan

Junaidi & Susanti (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Dalam Dewi dalam Nurmaliyah Pardede (2020) dijelaskan bahwa Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut *Leadership yang berarti Being a Leader Power Of Leading; The Qualities Of Leader*. Yaitu kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin memiliki wewenang untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahannya agar semua bagian pekerjaan dapat terkoordinir demi mencapai suatu tujuan bersama organisasi (Purnamasari & Utari, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data yang disajikan bersifat konkrit dan berupa angka-angka yang dianalisis secara statistik untuk kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro, yang berjumlah 68 orang. Mengingat ukuran populasi yang kecil, teknik sensus sampling atau total sampling digunakan, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Untuk mengumpulkan data, digunakan metode kuesioner dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang merupakan pendekatan alternatif berbasis varian. Pendekatan PLS ini dianggap lebih fleksibel dibandingkan SEM berbasis kovarian dan sesuai untuk penelitian yang berfokus pada pengembangan teori (Ghozali & Latan, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah skor rata-rata persepsi guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro mengenai pelatihan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Semua aspek menunjukkan hasil yang sangat tinggi, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-rata	Kategori
Pelatihan	4.25	Sangat Tinggi
Kepemimpinan	4.29	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	4.4	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	4.29	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro terhadap berbagai aspek yang diukur berada dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata skor persepsi guru tentang pelatihan adalah 4,25, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Persepsi tentang kepemimpinan juga sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,29. Selain itu, skor rata-rata persepsi guru mengenai motivasi kerja mencapai 4,40, yang juga berada dalam kategori sangat tinggi. Terakhir, skor rata-rata persepsi guru tentang kepuasan kerja adalah 4,29, yang kembali termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Pengujian Hipotesis

Hasil estimasi koefisien jalur untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan hubungan arah antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Estimasi Path Coefficient

No	Variabel	Original Sample	T Statistics	P-Values	Status
1	Pelatihan -> Motivasi	0.631	7.184	0.000	Signifikan
2	Kepemimpinan -> Motivasi	0.353	3.947	0.000	Signifikan
3	Pelatihan -> Kepuasan kerja	0.399	2.889	0.004	Signifikan
4	Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0.036	0.381	0.703	Tidak Signifikan
5	Motivasi -> Kepuasan kerja	0.484	3.024	0.003	Signifikan
6	Pelatihan -> Motivasi -> Kepuasan	0.306	2.646	0.008	Signifikan
7	Kepemimpinan -> Motivasi -> Kepuasan	0.171	2.480	0.013	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* (2024)

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro dengan nilai p-value 0,000 dan Original Sample positif, yang menunjukkan bahwa semakin besar pelatihan yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja guru. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan p-value 0,009 dan Original Sample positif, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru. Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0,020, menunjukkan bahwa semakin besar pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Namun, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0,412. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0,001, di mana semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Selain itu, pelatihan dan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, dengan masing-masing p-value 0,006 dan 0,042. Artinya, baik pelatihan maupun kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro.

Pembahasan

Pelatihan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru secara positif dan signifikan. Pelatihan yang diselenggarakan dengan baik memiliki potensi besar untuk meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan, terutama ketika guru memberikan penilaian positif terhadap instruktur yang mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami. Pemahaman yang baik terhadap materi pelatihan mendorong guru untuk lebih percaya diri dalam mengaplikasikan pengetahuan baru dalam pengajaran sehari-hari, yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memberikan kepuasan dan rasa pencapaian yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Oleh karena itu, jika SMK Negeri Kasiman Bojonegoro terus memberikan pelatihan berkualitas, motivasi kerja para guru dapat terus meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan standar kinerja dan dampak positif dalam pembelajaran siswa. Penelitian ini sejalan dengan temuan Arofah et al. (2019) dan Meidita (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja para guru. Di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro, kepala sekolah yang menunjukkan inisiatif kuat dalam mengembangkan potensi guru dapat memberikan dorongan signifikan bagi motivasi kerja mereka. Guru-guru merasa dihargai dan didukung secara profesional ketika kepala sekolah aktif memperhatikan pengembangan mereka, termasuk melalui penyediaan pelatihan relevan, pengembangan kurikulum, serta mendukung partisipasi dalam kegiatan akademik dan profesional. Kepemimpinan yang proaktif ini juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun kepercayaan antara staf pengajar dan manajemen, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dan proaktif cenderung membuat guru lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa, dan meningkatkan reputasi sekolah. Penelitian ini sejalan dengan temuan Pardede (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta Arofah et al. (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi guru.

Pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan. Pelatihan yang efektif, terutama yang dianggap bermanfaat dan disampaikan dengan jelas, meningkatkan rasa kompetensi dan nilai diri guru dalam profesi mengajar. Guru yang merasa dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan baru menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pendidikan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Selain itu, pelatihan berkualitas menunjukkan dukungan institusi terhadap pengembangan profesional guru, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan reputasi sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini konsisten dengan temuan Astuti et al. (2021), Meidita (2019), dan Lestari et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru, meskipun tidak selalu signifikan. Di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro, sikap tegas kepala sekolah dalam menerapkan sanksi dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, namun dampaknya mungkin tidak signifikan terhadap

kepuasan kerja guru. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti dukungan pengembangan profesional, keseimbangan kerja-hidup, dan pengakuan atas kontribusi guru. Meskipun kebijakan tegas penting, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh pendekatan yang seimbang antara kebijakan yang jelas dan dukungan yang positif. Penelitian ini berbeda dengan temuan Mulyono et al. (2020) dan Astuti et al. (2021), yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. Ketika guru termotivasi untuk mencapai hasil maksimal, mereka menunjukkan keterlibatan yang tinggi, menghadapi tantangan dengan semangat dan kreativitas, serta berusaha meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Motivasi yang kuat juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif, memperkuat atmosfer sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, memelihara motivasi kerja yang tinggi di antara guru-guru akan langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan performa siswa, dan memperkuat reputasi sekolah. Penelitian ini sesuai dengan temuan Mulyono et al. (2020), Meidita (2019), dan Pally & Septyarini (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru secara signifikan di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. Pelatihan yang disampaikan dengan baik oleh instruktur kompeten memberikan guru pemahaman yang lebih baik dan meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Penilaian tinggi terhadap kualitas pelatihan menunjukkan bahwa guru merasa didukung secara profesional, yang meningkatkan motivasi mereka untuk terus berusaha keras. Motivasi kerja yang tinggi, tercermin dari upaya maksimal guru, menjadi kunci dalam memediasi pengaruh positif pelatihan terhadap kepuasan kerja. Ketika guru merasa termotivasi untuk mengembangkan diri dan menerapkan pengetahuan baru, kepercayaan diri, rasa pencapaian, dan kepuasan kerja mereka meningkat. Investasi dalam pelatihan berkualitas tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru tetapi juga memperkuat motivasi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang berkontribusi

pada peningkatan kepuasan kerja serta kualitas pendidikan. Penelitian ini konsisten dengan temuan Arofah et al. (2019), Meidita (2019), Astuti et al. (2021), Lestari et al. (2021), Mulyono et al. (2020), dan Pally & Septyarini (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja juga dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, dan peran ini penting pula dalam hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja para guru di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. Ketika kepala sekolah menunjukkan inisiatif kuat dalam mengembangkan potensi guru, ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberdayaan staf pengajar. Penilaian positif terhadap kepemimpinan ini menunjukkan bahwa guru merasa dihargai dan didukung, yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi yang tinggi, tercermin dari upaya keras guru untuk mencapai hasil maksimal, menjadi mediator signifikan yang menghubungkan kepemimpinan yang baik dengan kepuasan kerja. Guru yang termotivasi cenderung meningkatkan kinerja individu dan menciptakan atmosfer kerja positif dan kolaboratif di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang kebijakan dan inisiatif, tetapi juga tentang membangkitkan motivasi intrinsik yang mendorong kepuasan kerja lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi memperkuat retensi staf, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar kondusif bagi siswa. Kombinasi antara kepemimpinan visioner dan motivasi kerja yang tinggi adalah kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro. Penelitian ini konsisten dengan temuan Pardede (2020), Arofah et al. (2019), Mulyono et al. (2020), Astuti et al. (2021), Meidita (2019), dan Pally & Septyarini (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja di SMK Negeri Kasiman Bojonegoro, ditemukan bahwa persepsi guru tentang pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi, sementara kepemimpinan dalam kondisi sangat tinggi. Pelatihan dan kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, dan pelatihan juga secara langsung berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara tidak langsung, pelatihan dan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan. Pertama, terkait variabel pelatihan, disarankan untuk meningkatkan metode pelatihan dengan menggunakan pendekatan yang lebih interaktif dan praktis, seperti simulasi atau role-playing, serta menyesuaikan materi pelatihan agar dapat dipahami oleh peserta dengan latar belakang yang beragam. Kedua, untuk peningkatan variabel kepemimpinan, kepala sekolah perlu lebih sering mengadakan rapat kerja untuk mendengarkan pendapat guru dan memberikan feedback yang konstruktif terkait kinerja mereka, sehingga kepemimpinan dapat lebih efektif. Ketiga, dalam meningkatkan motivasi, guru dapat diberikan lebih banyak kesempatan untuk berinovasi melalui pembuatan proposal inovasi dan diberi penghargaan atau pengakuan publik atas inovasi yang dilakukan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi. Terakhir, untuk meningkatkan kepuasan kerja, guru perlu dilibatkan lebih dalam dalam proses pengambilan keputusan di sekolah dan diberikan feedback yang konstruktif agar mereka merasa lebih puas dan fokus dalam meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Arofah, R. U., Haryadi, H., & Nurfitri, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan serta Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru *Sustainable Competitive Advantage-9*, 9(1), 491–505. Diambil dari <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1437>
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 612–625. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.706>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng

- Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 51–59.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Machmudah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang). IAIN SALATIGA.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 284–292. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130. Diambil dari <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038> <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9038/3662>
- Nurmaliyah Pardede. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Pemantangsiantar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2859(2), 197–203.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140–147.
- Prasetya, L., Utari, W., & Hartati, C. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 463–476.
- Purnamasari, D., & Utari, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Jasa Tri Capital Investama. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i2.611>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjorang, E. F. . (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 46–59. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.19>
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1).
- Wulandari, R., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 75–90.