



GAYA KEPEMIMPINAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 BOJONEGORO

Syaikhu ¹⁾, C. Sri Hartati ²⁾, Soenarmi ³⁾
Universitas Wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 21 April 2021
Revisi pertama : 25 April 2021
Diterima : 29 April 2021
Tersedia online : 06 Mei 2021

Kata Kunci : Lingkungan, Kepuasan, Kepemimpinan, Semangat dan Kinerja

Email : syaikhu.rifana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro. Jenis penelitian ini explanatory menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Bojonegoro yang berjumlah 108 orang dan sampel juga sebanyak 108 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan dalam kondisi sangat baik, variabel kepuasan kerja dalam kondisi baik, variabel komitmen organisasi dalam kondisi baik, variabel kinerja guru dalam kondisi baik. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Bojonegoro. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro, sedangkan Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja guru dipengaruhi faktor-faktor eksternal diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah. Karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya yang ada terutama tenaga pendidiknya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa., 2016: 25).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih menekankan pada terjadinya hubungan yang harmonis seluruh personil sekolah yang meliputi (guru, staf tata usaha, bagian keamanan, siswa, masyarakat dan lain sebagainya). Kepala sekolah SMK Negeri 2 Bojonegoro sebagai pemimpin harus bertanggung jawab dalam upaya menggerakkan bawahan, membuat perencanaan dan sanggup membuat keputusan-keputusan, dalam mencapai tujuan pendidikan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi. Seperti pendapat dari Saputra (2015) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan tingginya kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Hasan, dkk. (2017) yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin menurun dan sebaliknya.

Selain gaya kepemimpinan dari kepala sekolah, salah satu aspek yang cukup penting dan juga sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja para anggotanya, dalam hal ini adalah guru. Kepuasan kerja yang tinggi dari para guru merupakan tanda sekolah tersebut dikelola dengan baik dan merupakan hasil dari perilaku manajemen yang efektif. Oleh karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Guru yang merasa puas dalam bekerja diharapkan akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas kerjanya serta dapat mengikuti aturan kerja yang berlaku, lebih disiplin sehingga kerjanya akan meningkat. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya karena gaji yang diterimanya saja, akan tetapi juga melalui keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, terjalannya hubungan komunikasi yang harmonis bahkan dengan sesama guru dan staff lain maupun dengan kepala sekolah.

Guru yang memiliki kepuasan kerja rendah maka tujuan yang diharapkan tidak akan pernah tercapai. Rendahnya kepuasan kerja biasanya tersembunyi di belakang aksi-aksi pelambatan kerja, sering datang telat, bahkan tidak hadir di sekolah. Apabila kepuasan kerja guru tinggi, akan memberikan kontribusi yang tinggi juga terhadap pencapaian tujuan Pendidikan. Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka kinerja guru akan meningkat dan nantinya dengan peningkatan kinerja guru tersebut sekolah akan

memiliki siswa yang berprestasi tinggi, dan dengan prestasi yang tinggi tersebut maka sekolah dapat memenuhi keinginan dan harapan untuk turut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sesuai dengan hasil penelitian Ardiansyah dan Purba (2015) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri, dkk (2016) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Selain gaya kepemimpinan dari kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru diharapkan memiliki komitmen terhadap sekolah. Komitmen tersebut dapat ditunjukkan guru ketika dalam melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian anggota personil sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan guru yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari personil SMK Negeri 2 Bojonegoro, menerima turut serta dalam pencapaian tujuan sekolah, dan berusaha keras untuk memajukan SMK Negeri 2 Bojonegoro. Seperti pada hasil penelitian dari Zeim dan Hadijah (2018) menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah.

Selanjutnya seperti yang tercantum dalam Pasal 7 ayat 1b Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa "guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia". Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmennya, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro ?
2. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro ?
3. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Edison, dkk. (2016:41) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) mengartikan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan diatas, peneliti mencoba mengambil kesimpulan tentang kinerja.

Rivai, dkk. (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Drath dan Palus dalam 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 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.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler dalam Robbins dan judge (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Robbins dan Judge (2015:125) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Dani (2016:48) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu upaya untuk mencari dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu analisis semangat, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja., maka jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2015:31) bahwa penelitian *eksplanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2015:43).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Bojonegoro yang berjumlah 108 orang. Menurut Sugiyono (2015:118) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 108 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015).

Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan adalah 1) Angket (Kuesioner), Merupakan metode untuk mengumpulkan data dari nara sumber (responden) dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Hasil pengisian ini merupakan data yang dianalisis. 2) Metode Dokumentasi, Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data yang sekunder, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif. Untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Pembagian Kelas Kondisi Variabel Penelitian

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y), Kepemimpinan (X₁), Kepuasan kerja (X₂) dan Komitmen (X₃) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	108	1.83	5.00	4.2673	.56910
Kepuasan kerja	108	3.00	5.00	4.0556	.51434
Komitmen	108	3.00	5.00	4.0582	.55981
Kinerja	108	2.00	5.00	3.7740	.75010
Valid N (listwise)	108				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dalam kondisi sangat baik, Kepuasan kerja dalam kondisi baik, Komitmen dalam kondisi baik, dan Kinerja dalam kondisi baik.

Analisis regresi Linier Berganda

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	.601		.044	.965
	Kepemimpinan	.392	.121	.298	3.236	.002
	Kepuasan kerja	.078	.140	.053	.553	.582
	Komitmen	.434	.128	.324	3.375	.001

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.026 + 0.392X_1 + 0.078X_2 + 0.434X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen. Konstanta= 0.026 artinya bahwa apabila tidak ada variabel Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Komitmen, maka tingkat Kinerja adalah sebesar 0.026 satuan serta Koefisien Kepemimpinan sebesar 0.392 artinya bahwa apabila Kepemimpinan naik satu satuan, maka Kinerja SMK Negeri 2 Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.392 satuan. Koefisien Kepuasan kerja sebesar 0.078 artinya bahwa apabila Kepuasan kerja naik satu satuan, maka Kinerja SMK Negeri 2 Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.078 satuan dan untuk Koefisien Komitmen sebesar 0.434 artinya bahwa apabila Komitmen naik satu satuan, maka Kinerja SMK Negeri 2 Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.434 satuan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.932	3	5.977	14.706	.000 ^a
	Residual	42.271	104	.406		
	Total	60.204	107			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 14.706 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.278	.63754
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Kepuasan				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.298$ yang berarti bahwa 29.8% Kinerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, Komitmen, Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 70.2% di pengaruhi oleh variabel lain diluar Kepemimpinan, Komitmen, Kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro digunakan analisis dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel Analisis Uji-t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.044	.965
	Kepemimpinan	3.236	.002
	Kepuasan kerja	.553	.582
	Komitmen	3.375	.001

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Nilai t hitung Kepemimpinan adalah sebesar 3.236 dengan signifikansi sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Nilai t hitung Kepuasan kerja adalah sebesar .553 dengan signifikansi sebesar 0.582 (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Nilai t hitung Komitmen adalah sebesar 3.375 dengan signifikansi sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 14.706 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen secara signifikan dengan sebesar 29.8% Kinerja Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, Komitmen, Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 70.2% di dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro. Hal ini dapat dibuktikan dengan Nilai t hitung Kepemimpinan adalah sebesar 3.236 dengan signifikansi sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan signifikan.

Dorongan kerja atau motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang Guru dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya, namun kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah pimpinan perusahaan mampu mengarahkan (*directing*) para Guru agar bersedia melakukan apa yang diinginkan organisasi. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan

Keterangan diatas mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2015) menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan diikuti dengan tingginya kinerja guru, dan sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung Kepuasan kerja adalah sebesar .553 dengan signifikansi sebesar 0.582 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa secara parsial Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro tidak dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dengan signifikan.

Dalam hasil penelitian ini kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan guru di SMKN 2 Bojonegoro mempersepsikan bahwa

pekerjaan yang menantang dapat diselesaikan guru dengan baik, gaji/upah yang diterima sudah mencukupi, pekerjaan juga sudah sesuai dengan kepribadian, dan rekan kerja yang baik sehingga naik turunnya kepuasan kerja guru tidak mempengaruhi kinerja guru di SMKN 2 Bojonegoro. Penjelasan ini mendukung penelitian Saputri, dkk (2016) menerangkan bahwa bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil tersebut tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung Komitmen adalah sebesar 3.375 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa secara parsial Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Guru di SMKN 2 Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Penelitian ini mendukung pernyataan Zeim dan Hadijah (2018) menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui, Kepemimpinan, dan Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja sedangkan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Bojonegoro ditolak karena ada salah satu variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru yaitu variabel kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan uraian hasil analisis Pengaruh Lingkungan, Kepuasan, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat kerja pegawai di BRI Cabang Bojonegoro penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Memperbaiki lingkungan kerja terutama pada ruang gerak pegawai di BRI Cabang Bojonegoro, sehingga pegawai dapat leluasa dalam melaksanakan pekerjaan
2. Perlu adanya penyesuaian beban kerja dengan minat kerja pegawai agar pegawai dapat memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja di BRI Cabang Bojonegoro

3. Perlu perhatian terhadap kejelasan kenaikan posisi jabatan pegawai agar pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja
4. Kerjasama antar pegawai di BRI Cabang Bojonegoro perlu untuk ditingkatkan lagi agar pegawai dapat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah dan Purba. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI*. DeReMa Jurnal Manajemen.
- Dani, Aditya Kurnia. 2016. *Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*. eJournal Psikologi, 2016, 4 (2): 189-199 ISSN 2477-2674
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Guterres, Luis Aparicio dan Supartha, Wayan Gede. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454
- Hasan, Djufri; Bachri, Syamsul; dan Hasanuddin, Bakri. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampara*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 10, Oktober.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2016. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai. Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra, Endri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal FKIP Universitas Lampung. <https://www.neliti.com/id/publications/252390/pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-motivasi-kerja-guru-terhadap-kinerja>.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks
- Zein, Abdul Kholik Amirulloh dan Hadijah, Hady Siti. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol 3, No 2 (2018)