

**PENGARUH KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS III BALIKPAPAN BARAT**

Sri Suhartini

sdn022utara@yahoo.co.id

SDN 013 Balikpapan Barat

Nugroho Mardi Wibowo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to find out the description of the teachers of SD III Gugus III West Balikpapan, the leadership style applied and the teacher performance of SDN Gugus III West Balikpapan, to determine the role and style of leadership simultaneously and partially towards the performance of teachers of SDN Gugus III West Balikpapan. This study uses a quantitative approach and type of explanatory research. The population in this study were all teachers at SDN Gugus III West Balikpapan. An example of this study was aimed at 32 teachers. The sampling technique uses saturated samples. Data collection methods use questionnaires and documentation. Data analysis methods are descriptive and multiple regression analysis. The results of this study indicate the teacher's commitment of SDN Gugus III West Balikpapan in good category, the leadership style of the principal in the teachers of SDN Gugus III West Balikpapan is also in good category. Likewise, the performance of the teachers of SD III Gugus III West Balikpapan is in good category. The proof is that there is a relationship between organizational commitment and leadership style on the performance of teachers at SDN Gugus III West Balikpapan. APPROACH TO HELP PROGRAM FOR USE OF SDN Gugus III West Balikpapan.

Keywords: organizational commitment, leadership style, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi komitmen guru SDN Gugus III Balikpapan Barat, gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat, untuk mengetahui pengaruh komitmen dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada SDN Gugus III Balikpapan Barat. Sampel penelitian ini berjumlah 32 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi guru SDN Gugus III Balikpapan Barat dalam kategori baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah di guru SDN Gugus III Balikpapan Barat juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat. Terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat.

Kata kunci : komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, maka pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan merupakan kebutuhan dasar guna mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM. Dengan pendidikan, maka akan terwujud manusia yang berkualitas, cerdas dan tangguh yang pada akhirnya akan mewujudkan peningkatan produktifitas sumber daya manusia, sehingga akan mendorong kemajuan bangsa. Dalam UUD 1945 pasal 31, disebutkan adanya upaya meningkatkan kualitas pendidikan, dan hal ini diwujudkan dalam penyediaan anggaran pendidikan nasional sebesar 20% dari keseluruhan anggaran pembangunan negara. Kebijakan pemerintah ini menunjukkan keseriusan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berkualitas, cerdas, dan tangguh. Didukung kemajuan era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi dan informasi akan mendorong kemajuan bangsa.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang mempunyai peran penting dan strategis bagi peningkatan kualitas pendidikan Nasional, karena sekolah sebagai medis proses kegiatan belajar-mengajar untuk memajukan kualitas anak bangsa. Oleh karena itu, guru mempunyai peran yang sangat menentukan dalam proses belajar mengajar untuk mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia. Kompetensi guru dengan diimbangi kinerja yang tinggi akan menjadi sangat penting serta berperan sebagai ujung tombak terhadap keberhasilan proses pendidikan. Keberhasilan pendidikan di sekolah selain ditentukan oleh kinerja guru juga ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dan komitmen kerja.

Pendidik atau guru menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 pasal 39 ayat (2) tahun 2003 merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Begitu besar dan sangat pentingnya peran guru didalam meningkatkan kualitas SDM khususnya dalam peningkatan kualitas didik siswa dan pendidikan secara umum, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara komitmen dan gaya kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru.

Komitmen merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Sorang guru yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja menjadi suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Toegijono, 2013).

Dalam upaya meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya peningkatan kompetensi profesional serta kualitas kinerjanya, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berperan penting. Peran tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk memberikan motivasi dan penyediaan fasilitas terhadap guru, sehingga akan tumbuh kesadaran pada diri guru untuk selalu

belajar dan terus belajar serta selalu berupaya mengembangkan diri seiring dengan perubahan yang berlangsung sangat cepat. Kepemimpinan dengan pendekatan yang sesuai sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di luar maupun di dalam lingkungan sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yanuarti dan Suparman, 2015). Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengembangkan gerakan inovatif, memberdayakan staf dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam suatu perubahan baik cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman yang terus menerus melalui pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan, ide dan pengalaman, sehingga semua guru merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan yang kondusif maka diharapkan ada kinerja guru yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Maka dari itu komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam organisasi sekolah untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

Berdasar uraian di atas penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mengetahui deskripsi komitmen guru, gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat; untuk mengetahui pengaruh komitmen dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat; untuk mengetahui pengaruh komitmen dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap

kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat.

Sejumlah penelitian telah dilakukan peneliti terdahulu berkaitan dengan komitmen guru, gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Antara lain penelitian dari Yanuarti dan Suparman (2015) berjudul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunung Kidul)'. Hasil penelitian menunjukkan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berikutnya penelitian dari Poppy Arlina (2012) yang berjudul 'Pengaruh Komitmen Guru dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto.' Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen guru dan persepsi gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru.

Penelitian selanjutnya oleh Maria Magdalena Minarsih (2014) berjudul 'Analisis pengaruh kepemimpinan transformasi, moral dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Padurungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Moral terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan

transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Moral tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *Organizational citizenship behavior* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hal penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2014:604), kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan/organisasi selama periode waktu tertentu. Sedang menurut Mulyasa (2015:136), kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. Kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa

ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Siagian (2014:224), pentingnya penilaian kinerja secara obyektif paling sedikit mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan lembaga atau organisasi. Bagi para pegawai, penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, latihan, kekuarangan dan potensinya yang nantinya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier. Bagi lembaga, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi dan lainnya.

Komitmen

Komitmen harus dimiliki setiap pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2014:248) komitmen adalah keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Wibowo (2014:428), pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Tasmara (2013:26), kata komitmen berasal dari bahasa Latin *commitere, entrust the state of being obligated or emotionally impelled* adalah keyakinan yang mengingat (*aqad*) sedemikian kuatnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menunju arah yang diyakininya.

Komitmen merupakan suatu bukti wujud keterikatan terhadap suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, misalnya pekerjaannya. Komitmen dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya. Meyer dan Allen (2013) membedakan bentuk *organizational commitment* yang dibagi atas tiga komponen, komponen afektif, komponen normatif dan komponen *continuance*. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Untuk menindaklanjuti definisi, dalam menanggapi argumentasi tiga komponen dari komitmen. Allen & Meyer menyampaikan komitmen afektif, normatif dan *continuance* merupakan sudut pandang terbaik dari komponen yang tersamar/tidak terlihat, dibandingkan dengan komponen keperilakuan. Setiap karyawan dapat mengungkapkan pernyataan psikologis itu. Sebagai contoh, pada beberapa karyawan, mungkin dapat merasakan antara kebutuhan dan kewajiban yang tinggi untuk tetap tinggal, tetapi tidak ada hasrat untuk melakukannya; yang lainnya mungkin tidak merasakan baik kebutuhan maupun kewajiban akan tetapi adanya hasrat, dan lain sebagainya. Kesimpulannya, komitmen seseorang dalam organisasi mencerminkan pernyataan psikologis secara terpisah. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₁): Komitmen dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SDN 011 dan SDN 022 Balikpapan; dan

H₂: Komitmen dan gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SDN 011 dan SDN 022 Balikpapan.

Gaya Kepemimpinan

Para ahli mempunyai definisi yang berbeda-beda mengenai gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan setiap ahli mempunyai sudut pandang sendiri-sendiri mengenai pengertian gaya kepemimpinan. Untuk memperoleh gambaran mengenai keanekaragaman definisi gaya kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli. Handoko (2014:294) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Rivai (2014:3) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan kelompok. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu sebagai ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Gibson (2013:263) berpendapat kepemimpinan adalah usaha memengaruhi antarperseorangan (*interpersonal*), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan mencakup unsur pengaruh, komunikasi dan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika tercapainya satu atau beberapa tujuan. Sehingga orang akan memandang pemimpin yang efektif dilihat dari segi kepuasan mereka yang diperoleh dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian mengenai gaya kepemimpinan di atas maka dapat

dikemukakan jika gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dapat dirumuskan sebagai kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dalam situasi-situasi sosial untuk merangsang dan mengorganisasi tindakan-tindakan dengan begitu membangkitkan kerja sama yang efektif ke arah pencapaian tujuan-tujuan pendidikan.

Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar (Wahjosumidjo, 2012). Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap saat seseorang berusaha memengaruhi orang lain, maka orang itu bisa dikatakan sebagai pemimpin dan orang yang dipengaruhi adalah pengikut.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka kepala sekolah juga adalah seorang pemimpin (*leader*). Seperti halnya kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan kepala sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud di sini terutama adalah guru, karyawan dan siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah secara operasional maka dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari (1) kepribadian (sifat-sifat pemimpin/kepala sekolah), (2) pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, (3) visi dan misi sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2015:115). Kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian Universitas

Ohio dan Universitas Michigan dalam Wahjosumidjo (2012) pada dasarnya cenderung ke arah dua hal yaitu konsiderasi dan struktur inisiasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory*. Menurut Sugiyono (2014:12) penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Gugus III Balikpapan Barat yang berlokasi di Jalan Gunung Satu Kelurahan Margomulyo yang berlokasi di Jalan Re. Martadinata No 55 RT 51 Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN Gugus III Balikpapan Barat sebanyak 32 guru. Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah guru di SDN Gugus III Balikpapan Barat adalah sebanyak 32 orang. Melihat jumlah populasi tidak terlalu besar maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi.

Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti. Sugiyono (2013:81) menyatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Teknik

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014:85).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Menurut Widayat (2014:32), kuisoner merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari para responden. Kuesioner dibagikan secara langsung oleh penulis kepada para responden yang ditemui secara langsung. Kuisoner digunakan untuk mendapatkan informasi berkaitan pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan. Sedangkan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu. Terdapat dua macam dokumen, yakni dokumen primer dan sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam ini adalah regresi berganda untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Alat analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, melalui koefisien regresi yang dihasilkan. Variabel bebas dengan nilai koefisien regresi terbesar menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja guru

X₁ = komitmen

X₂ = gaya kepemimpinan

β₀ = *Intercept* (Konstanta)

β₁, β₂ = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu (*random error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN Gugus III Balikpapan Barat berlokasi di jalan Gunung Satu, Kelurahan Margomulyo Balikpapan, anggota laki-laki 24 orang dan perempuan 8 orang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden yang merupakan guru SDN Gugus III Balikpapan Barat. Kemudian dilakukan deskripsi dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 24 responden (75.0%) dan 8 responden (25.0%) adalah perempuan. Dan berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 14 responden (43.8%), responden berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 10 (31.8%) dan 8 responden (25.0%) adalah berumur kurang dari 40 tahun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.847	4.243			-1.614	.117		
komitmen organisasi	1.184	.201	.596		5.887	.000	.680	1.470
gaya kepemimpinan	.771	.191	.409		4.036	.000	.680	1.470

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Model regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 1 adalah:

$$Y = -6.847 + 1.184 X_1 + 0.771 X_2$$

dimana:

Y : Kinerja Guru

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Gaya Kepemimpinan

Interpretasi model regresi pada

tabel 1:

1. $\beta_1 = 1.184$

Koefisien regresi ini menunjukkan kontribusi yang diberikan apabila variabel komitmen organisasi semakin baik, maka kinerja guru juga semakin baik. Dengan demikian makin kuat keinginan dan keyakinan responden untuk tetap menjadi anggota organisasi maka akan meningkatkan kinerja guru.

2. $\beta_2 = 0.771$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja guru juga semakin baik. Dengan demikian makin baik cara pimpinan sekolah dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya seperti yang tercermin dalam gaya kekepemimpinannya maka akan membuat kinerja guru juga semakin meningkat.

Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi

Kemudian, model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu. Pengujian koefisien model regresi dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru ataukah tidak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2
Uji Hipotesis Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1312.189	2	656.095	57.175	.000 ^b
	Residual	332.780	29	11.475		
	Total	1644.969	31			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, komitmen organisasi
b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan tabel 2, pengujian hipotesis model regresi menggunakan uji F. Di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 29$ adalah sebesar 3,328. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 12 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($57,175 > 3,328$). Selain itu, pada tabel

2 juga didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Jika *signifikansi* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikansi* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru.

Uji Model Regresi Secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru atau tidak. Untuk menguji pengaruh parsial, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *signifikan* $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut :

Variabel Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Hipotesis Koefisien Regresi
Variabel Komitmen Organisasi

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru) $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru), $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 5.887$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,045$	Tolak H_0

Sumber data: Hasil Penelitian, diolah

Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 1.184. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 5.887 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5.887 > 2,045$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.

Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Pengujian hipotesis koefisien regresi gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Hipotesis Koefisien Regresi
Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru)	$t_{hitung} = 4.036$ $sig = 0,000$ $t_{tabel} = 2,045$	Tolak H_0
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru), $\alpha = 0,05$		

Sumber data: Hasil Penelitian, diolah

Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.771. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 4.036 dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4.036 > 2,045$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel

independen, disajikan tabel peringkat pada tabel 5.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Komitmen organisasi	1.184	Signifikan
2	Gaya kepemimpinan	0.771	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan pada tabel 5, variabel komitmen organisasi adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi daripada variabel gaya kepemimpinan. Koefisien yang dimiliki oleh variabel komitmen organisasi bertanda positif, hal ini yang berarti semakin baik disiplin kerja yang dilakukan maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas komitmen organisasi terhadap variabel terikatnya kinerja guru adalah sebesar 1,184. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik komitmen organisasi seorang guru maka akan semakin meningkatkan kinerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik. Lebih lanjut diketahui jika komitmen organisasi

member pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja guru.

Komitmen merupakan suatu bukti wujud keterikatan seseorang terhadap suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti halnya pekerjaannya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Wibowo (2014:428) mengemukakan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta kualitas kinerjanya harus dilandasi komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi yaitu bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mengkondisikan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai harapan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Rendahnya komitmen guru akan memberikan kerugian tidak hanya kepada guru sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Bentuk komitmen yang muncul dalam diri karyawan tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan yang ditandai dengan adanya: (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008: 155-157) Guru yang komitmen dalam

melakukan tugasnya akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa hal penting yang harus dilakukan adalah mengusahakan agar tingkat komitmen kerja guru itu selalu mengalami peningkatan. Jadi semakin tinggi tingkat komitmen kerja guru, akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Dengan demikian komitmen organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung Yanuarti dan Suparman (2015) serta Arlina (2012) yang menemukan jika komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil uji deskriptif didapatkan bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Hal ini juga didukung dengan besaran koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,771 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Handoko (2014:294) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan menurut dapat dirumuskan sebagai kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dalam situasi-situasi sosial untuk merangsang dan mengorganisasi tindakan-tindakan dengan begitu membangkitkan kerja sama yang efektif ke arah pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar (Wahjosumidjo, 2012).

Disamping sekolah sebagai organisasi, pada umumnya kinerja guru sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif akan membawa dampak pada tingginya kinerja dan sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif membawa dampak psikologis yang diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan dan tidak bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan demikian diharapkan perilaku pemimpin dapat membangun dan mempertahankan kinerja (unjuk kerja) guru dengan baik. Seorang kepala sekolah sebaiknya memperhatikan hak guru, karena guru tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas atau melaksanakan kewajiban saja, melainkan juga harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak kepala sekolah. Perhatian tersebut dapat ditunjukkan melalui perilaku pimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada tugas maupun pada hubungan sosial, yang keduanya mampu mempengaruhi kinerja guru sehingga kinerjanya lebih baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yanuarti dan Suparman (2015) yang menemukan jika gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa semakin baik komitmen organisasi guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Terlebih lagi dengan adanya kemampuan Kepala Sekolah yang cakap dan bijak dalam memimpin dan mengarahkan para guru maka juga akan semakin mendorong peningkatan kinerja seorang guru.

Kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan bagian dari fungsional manajemen sumber daya manusia. Guru sebagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu mendapatkan dorongan dan arahan dalam melaksanakan komitmen organisasi yang kondusif sehingga menciptakan kinerja yang tinggi, sesuai dengan harapan dalam dunia pendidikan untuk menciptakan manusia-manusia yang berkualitas.

Dengan komitmen organisasi yang kondusif dan gaya kepemimpinan maka diharapkan ada kinerja guru yang bermutu sekaligus dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi sangat penting dalam suatu organisasi.

SIMPULAN

Komitmen organisasi guru SDN Gugus III Balikpapan Barat dalam kategori baik, gaya kepemimpinan kepala sekolah di guru SDN Gugus III Balikpapan Barat juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat. Terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Gugus III Balikpapan Barat

Guru diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasinya serta menjadi pendorong bagi guru lain yang memiliki komitmen organisasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menunjang kinerja guru antara lain menjalin hubungan yang harmonis dengan guru, menciptakan rasa aman, mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan memberi penghargaan terhadap guru yang berprestasi, memberikan kepercayaan pada guru untuk meningkatkan kualitas

pembelajaran dan membangun kerjasama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arlina, Poppy. 2012. Pengaruh Komitmen Guru dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Andalas.
- Darwito. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 2013. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan Djoerban. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Indrajaya Adam. 20013. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algensindo Offset. Bandung.
- Juniarti A. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Luthans Fred. 2013. *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meyer, J. & Allen, N. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1(1), 61-89
- Minarsih, Maria Magdalena. 2014. Analisis pengaruh kepemimpinan transformasi, moral dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Padurungan Kota Semarang. *Artikel Ilmiah*. Universitas Pandanaran. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/download/343/337>
- Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Penerbit Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- Suprayogo I. 2016. *Reformulasi Visi Pendidikan*. Stain Press. Malang.
- Tasmara. 2013. *Profesi Keguruan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Uno Hamzah B dan Sofyan H. 2013. *Pengembangan Instrument untuk Penelitian*. Delima Press Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Widayat, 2014. *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Edisi Pertama. UMM Press. Malang.
- Yanuarti E dan Suparman A.W. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

(Pada SMK Muhammadiyah
Kabupaten Gunung Kidul).
Jurnal BTO Vol. 5, No.2, Oktober
2015.