

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES, MOTIVATION, AND COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PRIMARY TEACHERS' PERFORMANCE IN RIMBA SUB-DISTRICT OF ROKAN HILIR**

**Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara**

Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

E-mail: sinarb266@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and commitment to job satisfaction and the performance of teachers in junior high schools throughout the Rimba Melintang District. Population and sample of this study were teachers of SMP in Rimba Melintang District, amounting to 159 educators / teachers. Sampling using research data analysis using SEM (Structural Equation Model) with the AMOS program. The results of this study prove and conclude that: (1) leadership style influences and significantly affects job satisfaction (2) motivation does not affect and is not significant to job satisfaction, (3) commitment has a significant effect on job satisfaction (4) leadership style is not effect and not significant on performance (5) motivation does not have an effect and not significant on performance (6) commitment has an effect and significant on performance (7) job satisfaction has no effect and not significant on performance.*

**Keywords:** leadership style, motivation, commitment, job satisfaction and performance.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN RIMBA MELINTANG KABUPATEN ROKAN HILIR**

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP se-Kecamatan Rimba Melintang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang yang berjumlah yaitu 159 tenaga pendidik/guru. Pengambilan sampel menggunakan analisis data penelitian menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan program AMOS. Hasil penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (4) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (5) motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (6) komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (7) kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan kinerja.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik. Atmosudirdjo (Yamin & Maisah, 2010: 26) menyebutkan bahwa “guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan”.

Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha telah dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan berupa anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang juga sudah disosialisasikan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, kepemimpinan kepala sekolah, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Mowday dalam Sopiah(2003) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Kenyataan yang ada dari pengamatan selama ini menunjukkan bahwa masih lambatnya cara kerja serta pembagian kerja oleh pimpinan tidak sesuai dengan bidang/tugas yang ditentukan dalam organisasi. Kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan disebabkan belum tumbuh rasa memiliki diantara para guru bahkan masih sering tergantung kepada yang lainnya, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan. Senada dengan komitmen motivasi juga penting bagi guru.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Menurut Kreitner & Kinicki (Wibowo, 2011: 378) “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior”. USMPn(2006: 223) mengartikan motivasi kerja sebagai “keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”.

Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru dimana timbul gejala seperti : kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru, dan lain-lain (Falahy, 2005).

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja( kinerja ) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan sebaik-baiknya kepada stakeholder (pemakai sekolah ) yaitu siswa, orangtua dan masyarakat. Kepuasan kerja tersebut menghasilkan kinerja yang baik pula.

Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif/motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya

pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

SMP se-Kecamatan RimbaMelintang yang sedang berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan, masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kepusasan kerja, motivasi kerja, komitmen, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan motivasi guru masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari presensi dari guru. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab, kadang tidak hadir di kelas. selain itu gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya perhatian orang tua wali murid merupakan factor yang menyebabkan motivasi guru dalam mengajar. Sarana dan prasarana sangat penting sebagai penunjang pada proses belajar mengajar. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal. Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Rendahnya komitmen dan motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa. Seperti data nilai yang diperoleh dari SMP se RimbaMelintang terlihat tidak optimal dalam 3 tahun terakhir ini seperti dibawah ini :

Rata-rata Nilai PKG terendah tahun 2015 SMPN 1 Rimba Melintang 83.56, Tahun 2016 SMPN 4 Rimba Melintang 83.22, dan tahun 2017 SMPN 1 Rimba Melintang 81.24. Sedangkan Nilai tertinggi nilai rata-rata PKG tahun 2015, 2016 dan 2017 adalah SMPN 5 dengan nilai rata-rata, 85.65, 85.15 dan 86.91

Dari permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMP Se-Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja SMP se-kecamatan Rimba Melintang? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja SMP se-kecamatan Rimba Melintang? (3) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja SMP se-kecamatan Rimba Melintang? (4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang? (5) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan RimbaMelintang? (6) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang? (7) Apakah pengaruh terdapat kepuasan terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang?

### **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan tentang: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (2) Untuk mengetahui komitmen terhadap kepuasan kerja SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (3) Untuk mengetahui motivasi terhadap kepuasan kerja SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (4) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (5) Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (6) Untuk mengetahui komitmen terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang. (7) Untuk mengetahui kepuasan terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Rimba Melintang.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Blanchard (1992) mengemukakan empat indikator gaya kepemimpinan dasar yaitu: (1) Gaya Directing (mengarahkan); Di sini pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen cukup baik. (2) Gaya Coaching (melatih); Di sini pemimpin menggunakan directive dan supportive secukupnya. Artinya, pengarahan dan pengawasan tetap dilakukan secara ketat oleh pemimpin, namun disertai dengan penjelasan keputusan, permintaan saran dari bawahan, dan dukungan akan kemajuan. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan punya kinerja yang cukup dan punya komitmen tinggi. (3) Gaya Supporting (mendukung); Di sini supportive lebih banyak diberikan daripada directive, khususnya

untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberikan fasilitas dan mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas-tugas mereka. (4) Gaya Delegation (mendelegasikan); Gaya ini diimplementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi “orang kepercayaan”. Directive dan supportive tidak banyak diberikan. Oleh karenanya, pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Veithzal (2005 : 455 ). Beliau juga mengemukakan : “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman. (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon. (3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal. (4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb. (5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja.

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interviu. Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu: (1) Faktor “Motivasional”; Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. (2) Faktor “Hygiene”; Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

### **Komitmen**

Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi: (1) Melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, yang menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya. (2) Melibatkan usaha untuk memisahkan berbagai entitas dimana individu berkembang menjadi individu yang memiliki komitmen.

Komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Mayer et. al, 2007). Komitmen guru menjadi kekuatan untuk menjalankan program sekolah. Komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah akan mempermudah tercapainya tujuan-tujuan sekolah.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Menurut Newstrom dalam Sopiah (2003) melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi. (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad Mas'ud (2004). Variabel diukur melalui enam dimensi yaitu: Terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas.

Komitmen organisasional dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Meyer dan Allen dalam Luthans (2005:31) menyatakan bahwa komitmen organisasi atau loyalitas terdiri dari tiga komponen yaitu: (1) Affective Commitment, komitmen ini meliputi perasaan emosional karyawan sebagai bagian dari organisasi, rasa untuk mengidentifikasi dirinya, keterlibatannya dalam organisasi. (2) Continuance Commitment, merupakan sikap karyawan untuk mempertahankan diri pada organisasi karena membutuhkan gaji, kebutuhan-kebutuhan hidup yang lainnya. (3) Normative Commitment, merupakan sikap karyawan yang meliputi kesadaran seorang karyawan sebagai bagian dari organisasi yang harus melakukan kewajiban-kewajiban yang melekat padanya.

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif; Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Meyer & Allen, 1997) Terdapat beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari komitmen afektif. (2) Komitmen Kontinuan; Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Komitmen kontinuan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. (3) Komitmen Normatif; Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Wiener ( Dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi, selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi.

Ketiga hal ini lebih tepat sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi komitmen tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2005:126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Sedangkan Luthans (2005:126) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja dan rekan kerja.

Celluci dan David (1978) dalam Darwito (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Adapun variabel ini diukur dengan indikator-indikator menurut Celluci dan David (1978) dalam

Darwito (2008) sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji. (2) Kepuasan dengan promosi. (3) Kepuasan dengan rekan kerja. (4) Kepuasan dengan penyelia. (5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon – respon tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. (2) Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. (3) Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”. (4) Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Jadi ketika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka karyawan tersebut akan memberikan suatu timbal balik yang lebih baik, bias berupa peningkatan kinerja atau komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Sedangkan ketika karyawan tidak merasa puas maka karyawan cenderung melakukan sebaliknya dari ketika merasa puas dengan pekerjaannya tersebut.

Robbins (2001) dalam Sopiah (2008, hal 171), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

### Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. (2) Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian. (3) Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi. (4) Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin. (5) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

### Kinerja Guru

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2011:50). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* dalam Gibson (1996: 23) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mendapat sertifikasi untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagai tenaga kependidikan yaitu meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional.

### Kompetensi Pedagogik

Pedagogik mempunyai arti ilmu mendidik. Kompetensi pedagogik merupakan suatu performansi (kemampuan) seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki kompetensi pedagogik. Seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman serta kemampuan dan keterampilan pada

bidang profesi kependidikan. Menurut Depdiknas (2002:27) pengetahuan dan pemahaman yang harus dimiliki seorang guru sebagai profesi kependidikan meliputi hal: a) peserta didik, b) teori belajar dan pembelajaran, c) kurikulum dan perencanaan pengajaran, d) budaya dan masyarakat sekitar sekolah, e) filsafat dan teori pendidikan, f) evaluasi, g) teknik dasar dalam mengembangkan proses belajar, h) teknologi dan pemanfaatannya dalam pendidikan, i) penelitian, j) moral, etika dan kaidah profesi.

### **Kompetensi Kepribadian**

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi peserta didik. Jadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang: a) mantap, b) stabil, c) dewasa, d) arif, e) berwibawa, f) berakhlak mulia, dan g) dapat menjadi tauladan (Mulyasa, 2007:118).

### **Kompetensi Sosial**

Pakar psikologi pendidikan menyebut kompetensi sosial itu sebagai social intelligence atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner). Semua kecerdasan itu dimiliki oleh seseorang, hanya mungkin beberapa diantaranya menonjol dan yang lain biasa saja atau kurang. Uniknyanya beberapa kecerdasan tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Menurut Ramly (2006:87) guru merupakan suatu cermin. Guru sebagai cermin memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya. Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud dengan kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan: a) peserta didik, b) sesama pendidik, c) tenaga kependidikan, d) orang tua/wali peserta didik dan e) masyarakat sekitar (Depdiknas, 2003:27). Jadi seorang guru harus: a) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, b) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, c) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, d) bersikap kooperatif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, dan e) mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan sesuai dengan keahliannya. Seorang guru harus menyampaikan sesuatu (sesuai keahliannya) kepada peserta didik dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Kanfel (2005:337) mengemukakan bahwa kompetensi di tempat kerja merupakan perpaduan antara performans maksimum dan tipikal perilaku seseorang. Seorang guru harus memiliki kompetensi profesional dalam bidang keahliannya.

Seorang guru memiliki kompetensi profesional bila guru tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman dasar di bidangnya. Adapun beberapa disiplin ilmu dasar yang harus diketahui dan dipahami oleh seorang guru meliputi : a) penguasaan bidang studi (materi) pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dan b) memilih, mengembangkan kurikulum dan atau silabus sesuai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.

### **Hipotesis Hasil Penelitian**

#### **Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Darwito (2008) dalam penelitiannya mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi pada RSUD Kota Semarang)”program studi Magister Manajemen Program PascaSarjana Universitas Diponegoro Semarang, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.



### **Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil Penelitian Winda Kusuma, Wardhani, Drs.Heru Susilo,MA Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA tentang pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT.ABC Malang. Teori motivasi yang digunakan adalah teori dua factor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu factor motivator. Metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan yang merupakan karyawan tetap PT.ABC Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja tinggi.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **Hubungan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson ( dalam Sopiah 2008 ) “komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku social untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan diorganisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi

Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru.

H3: Terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.

### **Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerjasama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Siagian (2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Erlin (2010) mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja perusahaan, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

### **Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru akuntansi SMK dikota Madiun, Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, sesuai hasil analisis determinasi R<sup>2</sup> (R Square). Ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X) dengan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh positif, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dalam uji analisis multi variabel- korelasi dapat diketahui bahwa variabel bebas X (motivasi kerja) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK Kota Madiun. Penelitian ini juga memberikan deskripsi yang jelas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun.

H5: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

### **Hubungan komitmen terhadap kinerja guru**

Penelitian yang dilakukan oleh RANTY Sapitri Dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja.

### **Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

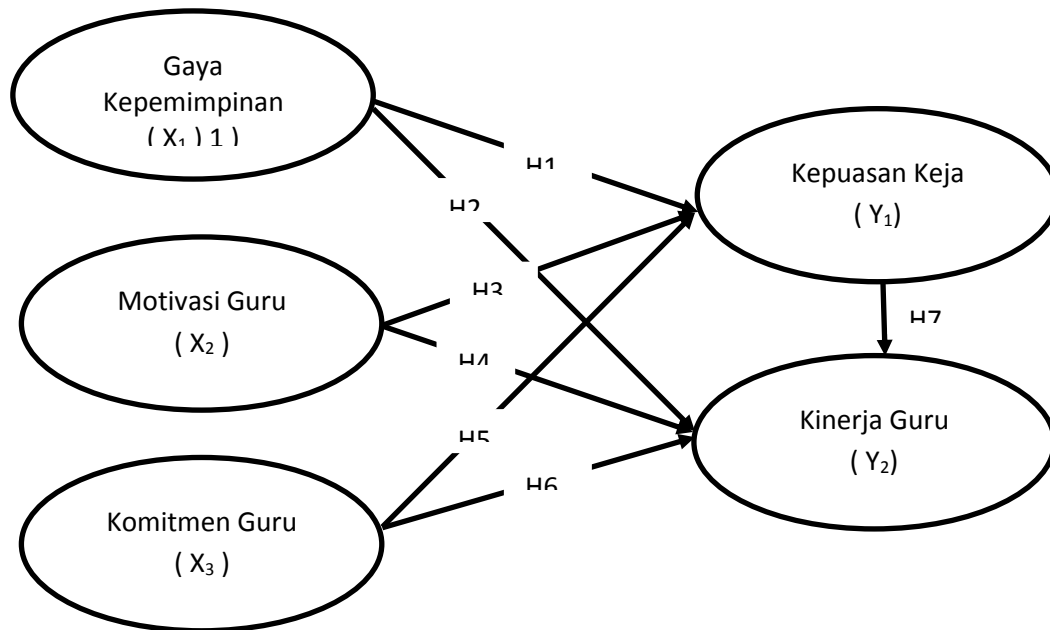
Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga tinggi.



Hasil Penelitian Winda Kusuma, Wardhani, Drs.Heru Susilo, MA Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA tentang pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT.ABC Malang. Teori motivasi yang digunakan adalah teori dua factor yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu factor motivator. Metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan yang merupakan karyawan tetap PT.ABC Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja tinggi.

H7: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Sumber: Data Olahan (2018)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di SMP se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2017 s/d Juni 2018. Subjek penelitian ini yaitu SMP se-kecamatan Rimba Melintang. Objeknya adalah seluruh guru-guru di SMP, se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah seluruhnya sebanyak 159 orang.

### Teknik Penarikan Sampel

Teknik Penarikan Sampel dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut: (1) Angket. (2) Observasi. (3) Wawancara. (4) Dokumentasi.

### Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara terus dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Meyer & Allen; 2002) (Jaros, 2007).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara)

sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

### Teknik Analisa Data

Jenis data yang digunakan adalah data interval, yang dinyatakan dalam angka mulai dari angka yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Disamping itu data tersebut mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan yang lainnya dengan notasi sebagai berikut : 1 = Sangat setuju, 2 = setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat tidak setuju. Sumber datanya adalah primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

**Tabel 1. Pemetaan Persepsi Responden Terhadap Variabel**

Kelas Interval	Variabel Independen	Variabel Dependen
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik
1,80 – 2,60	Kurang Baik	Kurang Tinggi
2,60 – 3,40	Cukup Baik	Cukup tinggi
3,40 – 4,20	Baik	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan AMOS. yaitu Hipotesis (H1), Hipotesis (H2), Hipotesis (H3), Hipotesis (H4), Hipotesis (H5), Hipotesis (H6) dan Hipotesis (H7) Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan dan secara parsial yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila hasil R mendekati 1 maka hasil tersebut mengindikasikan korelasi yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun jika hasil R mendekati 0 berarti terdapat korelasi yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t table pada derajat kepercayaan 5%. Pengujian ini menggunakan kriteria  $H_0: \beta=0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.  $H_0: \beta \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Pengujian Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji f dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi f pada output hasil regresi dengan *level significant* 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), artinya secara simultan variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Tenaga pendidik / guru di SMP Se-kecamatan Rimba Melintang yang berjumlah 159 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No		Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SLTA	6	3,8 %.
	D3	12	7,5 %
	S1	141	88,7 %
	<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	<5	43	27%
	6-10	53	33,3%
	11-15	36	22,7%
	>16	27	17 %
	<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>
Tempat Kerja	SMP N	83	52,1 %
	SMP S	76	47,9 %
	<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>
Jabatan /Pangkat	Non Golongan	125	85,9%
	Gol II-III	20	11,7%
	Gol IV	1	0,6 %
	TU	3	1,8%
	<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel di atas bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru dengan latar belakang pendidikan S1/S2 yaitu berjumlah 141 orang atau 88,7 % sedangkan tenaga pendidik lulusan D2/D3 berjumlah 12 orang atau 7,5 % dan pendidikan SLTA berjumlah 6 orang atau 3,8 %. Sementara responden dengan karakteristik berdasarkan Masa Kerja lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru dengan Masa Kerja < 5 Tahun yaitu berjumlah 43 orang atau 27 %, diikuti tenaga pendidik/guru dengan Masa Kerja 6-10 Tahun berjumlah 53 orang atau 33,3 % Masa Kerja 11-15 Tahun berjumlah 36 orang atau 22,7 % dan masa kerja >16 tahun berjumlah 27 orang atau 17 %. Masa kerja merupakan refleksi dari senioritas tenaga pendidikan/guru di SMP Se-kecamatan Rimba Melintang tempat mereka bernaung. Masa kerja merupakan karakteristik biografis dari seorang individu, yang diduga dapat mempengaruhi kontribusi tenaga pendidik/guru di SMP Se-kecamatan Rimba Melintang . Semakin lama masa kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pengalaman dari pegawai tersebut. Tinggi rendahnya pengalaman menentukan kemampuan para pegawai dalam menjalankan perannya.

Responden dengan karakteristik berdasarkan Tempat Kerja jumlah guru lebih di dominasi oleh dengan SMP Negeri dengan jumlah 83 tenaga pendidik atau 52,1 %. Sedangkan tenaga pendidik di SMP Swasta berjumlah 76 atau 47,9 %. Begitu juga responden dengan karakteristik berdasarkan Jabatan Pangkat lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru Non PNS yang berjumlah 125 orang atau 85,9 %, sedangkan tenaga pendidik/guru yang jabatan/pangkat gol II dan III berjumlah 20 tenaga pendidik atau 11,7 % sedangkan untuk gol IV hanya ada 1 atau 0,6 % dan sisanya 3 atau 1,8 % tenaga pendidik.

#### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Rata-rata mempunyai tanggapan yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang ada di Sekolah yaitu sebesar 4.16. Begitu juga terhadap variabel motivasi kerja dengan rata-rata 4.04 (baik). Dengan demikian hasil ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata agen mempunyai tanggapan yang setuju mengenai motivasi kerja di sekolah. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ada di sekolah dianggap sudah baik.

Sementara rata-rata mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel komitmen kerja yaitu 3.94 dan rata-rata responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap variabel kepuasan kerja yang ada. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada dianggap sudah baik. Secara rata-rata responden mempunyai tanggapan sangat baik terhadap variabel kinerja yang ada di sekolah. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi semua variabel guru yang ada di sekolah sudah baik atau sesuai dengan keadaan yang ada di sekolah.

**Analisa Hipotesis**

**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil uji pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 9 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk gaya kepemimpinan mempunyai nilai yang valid.

**Uji Validitas Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk motivasi kerja mempunyai nilai yang valid.

**Uji Validitas Komitmen**

Berdasarkan hasil uji pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 22 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur variabel komitmen kerja dalam penelitian ini terdapat 15 pernyataan yang mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30. sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk motivasi kerja mempunyai nilai yang valid.

**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 26 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdapat 25 pernyataan yang mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 (valid). Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk kepuasan kerja mempunyai nilai yang valid.

**Uji Validitas Kinerja**

Berdasarkan hasil uji pernyataan 1 samapai dengan pernyataan 14 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur variabel kinerja guru dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk kinerja guru mempunyai nilai yang valid.

**Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah  $\geq 0.70$  (Ghozali 2016).

**Analisis Persamaan Struktural**

Adapun tahapan analisis persamaan struktural ada 6 langkah, yaitu: (1) Pengembangan Model berdasarkan teori. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2$$

Dimana :

- Y<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja
- Y<sub>2</sub> : Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> : Motivasi
- X<sub>3</sub> : Komitmen
- β<sub>1</sub>.. β<sub>7</sub> : koefisien standardized
- e<sub>1</sub>..e<sub>2</sub> : error term

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.859	Reliabel
Motivasi	0.867	Reliabel
Komitmen	0.892	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.891	Reliabel
Kinerja Guru	0.971	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai Crobach's Alpha lebih besar dari nilai 0,70. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliable. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variable tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

### Uji Kelayakan Model

**Tabel 4. Goodness of Fit Result**

Goodness of Fit Index	Cut-off*	Results	Conclusion
Chi-Square		283.820	
Probability	$\geq 0.05$	0.000	Marginal
GFI	$\geq 0.90$	0,870	Marginal
AGFI	$\geq 0.90$	0,821	Marginal
TLI	$\geq 0.90$	0,929	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,944	Fit
NFI	$\geq 0.90$	0,859	Marginal
IFI	$\geq 0.90$	0,859	Marginal
RMSEA	0.05 - 0.08	0,059	Fitl

\* source:(Hair et al., 1998)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian telah mendekati sebagai model fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai TLI (0,929), CFI (0,944), Sementara GFI,AGFI sedangkan Probability (0.000), GFI (0.870), dan NFI (0,859) yang hampir mendekati atau marginal. Artinya melalui pengujian ini model dapat dikatakan cocok dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

**Tabel 5. Uji Hipotesis Analisis Jalur (Path Analysis) dengan Analysis of Moment Structure (AMOS)**

Hipotesis	Exogenous Variable	Endogenous Variable	Standardized Coefficient	Critical Ratio	p-value	Conclusion
H <sub>1</sub>	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.366	2.666	0.008	Signifikan
H <sub>2</sub>	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.238	1.585	0.113	Tidak Signifikan
H <sub>3</sub>	Komitmen (X <sub>3</sub> )	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.385	3.168	0.002	Signifikan
H <sub>4</sub>	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kinerja guru (Y <sub>2</sub> )	0.246	1.457	0.145	Tidak Signifikan
H <sub>5</sub>	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja (Y <sub>2</sub> )	-0.161	-0,988	0.323	Tidak Signifikan
H <sub>6</sub>	Komitmen (X <sub>3</sub> )	Kinerja (Y <sub>2</sub> )	-0.451	-2.719	0.007	Signifikan
H <sub>7</sub>	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Kinerja (Y <sub>3</sub> )	0.107	0.586	0.558	Tidak Signifikan

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji dengan Structural Equation Modelling (SEM) terbukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Komitmen (X<sub>3</sub>) Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dan Kinerja Guru (Y<sub>3</sub>). Hasil analisa pengaruh masing-masing variabel independent ke variabel dependent sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai hasil penelitian Darwito (2008) dan Fry Medistya Anke Priyono (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Diyant, Musa Hubeis, dan M. Joko Affandi (2017)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara)

bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) tersebut diketahui bahwa bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2014) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru/karyawan dan bertentangan dengan hasil penelitian Hary Susanto (2012) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik/guru. Hal ini sesuai hasil penelitian Menurut Sidanti (2015) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2012) bahwa Kepuasan tidak signifikan/bukanlah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru/karyawan. Dan bertentangan dengan hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Guru.

## PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. ini berarti perubahan-perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen. Kalau mau memperbaiki kepuasan kerja guru maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan dan komitmen sementara motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variable komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka hal yang perlu diperhatikan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap guru. hal ini bisa dilakukan memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, seperti mengadakan pelatihan bagi guru yang memiliki potensi untuk berkembang sehingga guru terdorong untuk memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan mereka. (2) Kinerja Guru harus ditekankan pada kinerja profesional, dan ini memungkinkan karena dengan kinerja yang baik maka hasil yang diperoleh juga akan baik sesuai dengan yang diinginkan. (3) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menerapkan ilmunya dan melihat dari dekat keadaan yang sebenarnya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini hanya terbatas pada penelitian di sekolah SMP yang ada di Kecamatan Rimba Melintang, sehingga memungkinkan perbedaan hasil dan kesimpulan. Apabila dilakukan untuk objek yang lebih luas seperti di kabupaten bahkan provinsi supaya hasilnya lebih bagus dan maksimal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alfatania Pandu Asmara (2017) Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya *JAKI Volume 5 Nomor 2*
- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.

- Arin Dewi Putrianti Djahmur Hamid M. Djudi Mukzam (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 2*
- A Tabrani Rusyan; et al (2001) *Upaya meningkatkan budaya kinerja guru sekolah dasar*
- Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papanon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1, 1-8*
- Dwi Sartika (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya) *Management Analysis Journal 3 (2)*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, EM, 2003, *A First Look At Communication Theory, Fifth Edition*, NY, Mc Graw Hill.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika
- Hersey, P. & Blanchard, K.H, 1988. *Management of organizational behavior : Utilizing human resources*. (5th. ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- James, Gibson. L., et . all. 1995. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alih bahasa : Djarkasih*. Jakarta : Erlangga
- Mega Fristiyant (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Di Pt. Malugo Indonesia. *Jurnal PASTI Volume VIII No 3, 311 - 325*
- Melina C, Taurisa & Ratnawati I (2012) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang) *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2) 170 – 187
- Muh. Uzer Usman (2004) *Menjadi Guru Profesional* Rosda Karya
- Muhammad Rifa'i. 1997. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Muri Yusuf "Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan". Jakarta Prenadamedia Group
- Ngalim Purwanto (2004): *Psikologi Pendidikan*. Bandung Rosda Karya
- Ngalim Purwanto (2004): *Ilmu Pendidikan teoritis dan praktik*. Bandung Rosda karya
- Ni Kadek Ani Juniari , I Gede Riana , Made Subudi (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840
- Rodiathul Kusuma Wardani ,M. Djudi Mukzam ,Yuniadi Mayowan." *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya)*
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi (10<sup>th</sup> Ed.)*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behaviour (13<sup>th</sup> Ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior (14<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice Hall
- Siagian, Sondang P. 2002. "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja". Jakarta: Salemba Empat.
- Sobri dkk. 2009. *Pengeola Pendidikan*. Yogyakarta ; Multi Prasendo
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zeffane, Rachid, 1994, *Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach*, International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 9, hal. 1-14