

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PRIMA UNGGUL TANGERANG

Yuli Yanasari¹

Aris Wahyu Kuncoro²

E-mail: yulianasari9076@gmail.com¹; ariswahyukuncoro@yahoo.co.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether Principal Leadership Style, Organizational Commitment, and Competence significantly influenced Teacher Performance at SMK Prima Unggul Tangerang. The population in the study were all teachers at SMK Prima Unggul Tangerang. Sampling technique is non Probability Sampling, that is the way of sampling in saturation or as a whole counted 40 respondents. This research method using multiple linear regression analysis method. Partially Organizational Commitment and Competence have a significant effect on Teacher Performance, while Leadership Style of Leader has no significant effect on Teacher Performance.

Keywords: *Principals' Leadership Style, Organizational Commitment, Competency, Teachers' Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah aset yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam menunjang keberhasilan organisasi. Faktor penting dari keberhasilan organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan modal, akan tetapi Sumber Daya Manusia yang mempunyai merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dituntut untuk menghasilkan lulusan yang mampu berpikir kritis dalam memecahkan masalah. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan bentuk jenjang pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan sehingga lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dicetak untuk mempunyai keahlian khusus.

Sekolah harus menyediakan guru yang memiliki kompetensi baik dibidangnya dan mengoptimalkan kinerja guru agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sekolah Menengah Kejuruan Prima Unggul adalah salah satu institusi pendidikan di wilayah kota Tangerang yang mempunyai visi mencetak tenaga terampil bidang teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan fenomena yang ada, kepala sekolah selalu melakukan monitoring dan evaluasi untuk menilai kinerja guru di SMK Prima Unggul, serta masih rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru di SMK Prima Unggul sehingga sering terjadinya pergantian guru dikarenakan beberapa guru yang belum dapat tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya, seperti beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kode etik guru.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan perilaku guru sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan standar dan perannya yang sudah ditetapkan di sekolah (Ilham, 2015).

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya Kepemimpinan ialah cara atau tindakan pimpinan dalam memengaruhi anggotanya guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Kepala Sekolah ialah seorang pemimpin di lembaga pendidikan yang mempunyai tugas untuk menyelesaikan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran secara bersama-sama (Resawati & Larashari, 2016).

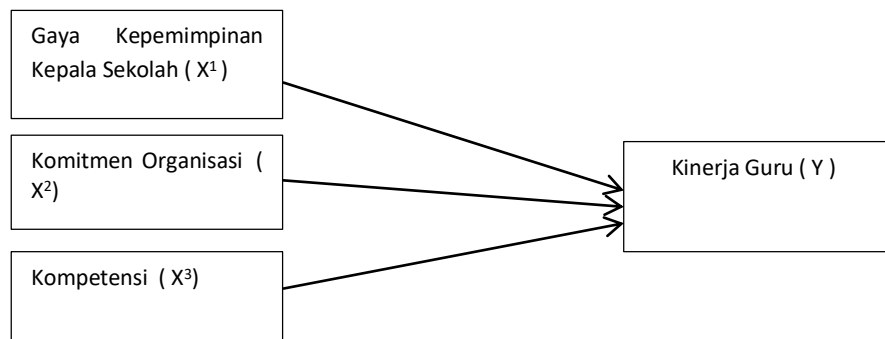
Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah identifikasi rasa, rasa keterlibatan terhadap organisasi dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi dan unit organisasinya (Ningsih, 2016).

Kompetensi

Kompetensi ialah kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan mempunyai keunggulan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

H2: Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

H3: Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan pada penelitian dengan populasi dan sample tertentu, instrument penelitian digunakan untuk pengumpulan data, analisis data dengan kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Pada penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena, (Soentoro, 2015).

Populasi dan Sample

Populasi merupakan wilayah generalisasi dengan terdapat obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan dan dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di SMK Prima Unggul Tangerang yang berjumlah 40 guru.

Sampling jenuh ialah teknik penentuan sample dengan menjadikan seluruh populasi dalam penelitian untuk dijadikan sample. *Samplel* jenuh atau istilah lainnya sensus dilakukan apabila populasi dalam penelitian relatif kecil atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sample. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh.

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,55184056
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,050
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,497
Asymp.Sig. (2-tailed)		,966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas nilai Asym.Sig (2-tailed) sebesar $0,966 > 0,005$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

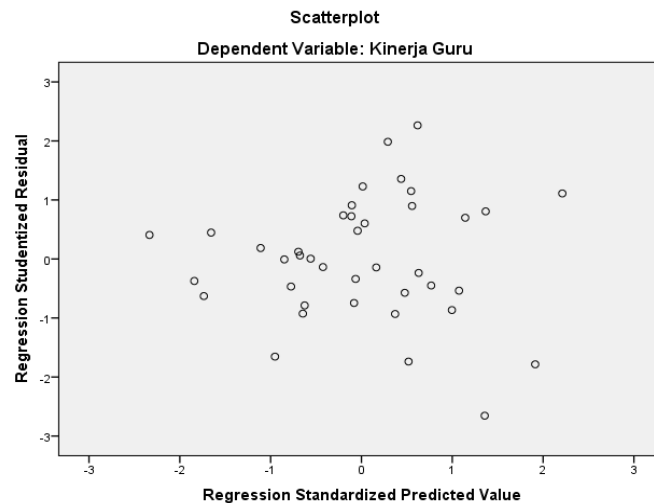
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,539	7,636		2,166	,037		
Gaya Kepemimpinan	,060	,140	,062	,429	,671	,891	1,122
Komitmen Organisasi	-,990	,311	-,814	-3,185	,003	,288	3,468
Kompetensi	,890	,236	,995	3,774	,001	,271	3,689

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada uji multikolonieritas mempunyai kriteria uji bila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ dari masing-masing variabel independen. Pada penelitian ini terlihat bahwa nilai VIF dan Tolerance memenuhi kriteria uji, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Pada Uji Hetersokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah homoskedastisitas.

Uji Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Komitmen organisasi	Kompetensi	Kinerja Guru
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.133	.276	.229
	Sig. (2-tailed)		.414	.084	.154
	N	40	40	40	40
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	.133	1	.837**	.027
	Sig. (2-tailed)	.414		.000	.867
	N	40	40	40	40
Kompetensi	Pearson Correlation	.276	.837**	1	.331*
	Sig. (2-tailed)	.084	.000		.037
	N	40	40	40	40
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.229	.027	.331*	1
	Sig. (2-tailed)	.154	.867	.037	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Nilai Pearson Correlation pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X^1) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,229 masuk pada kriteria uji sangat lemah.
2. Nilai Pearson Correlation pada variabel Komitmen Organisasi (X^2) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,027 masuk pada kriteria uji sangat lemah.
3. Nilai Pearson Correlation pada variabel Kompetensi (X^3) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,331 masuk pada kriteria uji cukup kuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,539	7,636		2,166	,037		
Gaya Kepemimpinan	,060	,140	,062	,429	,671	,891	1,122
Komitmen Organisasi	-,990	,311	-,814	-3,185	,003	,288	3,468
Kompetensi	,890	,236	,995	3,774	,001	,271	3,689

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

- Konstanta 16,539 artinya jika Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) sebesar 0 maka Kinerja Guru nilainya adalah 16,539.
- Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 0,060 tanda positif, artinya peningkatan nilai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin baik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y)
- Koefisien Regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar -0,990 tanda negatif, artinya peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja guru sebesar 99% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin menurun Komitmen Organisasi (X_2) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y).
- Koefisien Regresi variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,890 tanda positif, artinya peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 89% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin baik Kompetensi (X_3) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y).

Koefisien Derteminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,321	,265	6,81937

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,265 artinya sebesar 26,5% dari nilai Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 73,5% (100% - 26,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dijadikan penelitian.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,539	7,636		2,166	,037		
Gaya Kepemimpinan	,060	,140	,062	,429	,671	,891	1,122
Komitmen Organisasi	-,990	,311	-,814	-3,185	,003	,288	3,468
Kompetensi	,890	,236	,995	3,774	,001	,271	3,689

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

- Terdapat nilai t hitung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,429 < t$ tabel (2,028), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Sig. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,671 > \alpha$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Guru. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

- a. Terdapat nilai t hitung Komitmen Organisasi $3,185 > t$ tabel $2,028$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Sig. Komitmen Organisasi $0,03 < \alpha$ $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

c. Kompetensi (X_3)

- a. Terdapat nilai t hitung Kompetensi $3,774 > t$ tabel $2,028$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Sig. Kompetensi $0,001 < \alpha$ $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Namun dari hasil uji t tersebut hanya variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan variabel Kompetensi (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMK Prima Unggul Tangerang. Kemudian penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

KESIMPULAN

Dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru dan mempunyai suatu hubungan sangat lemah dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Prima Unggul Tangerang.
2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan mempunyai suatu hubungan sangat lemah dan menunjukkan arah negatif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Prima Unggul Tangerang.
3. Variabel Kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan mempunyai suatu hubungan yang cukup kuat dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Prima Unggul di SMK Prima Unggul Tangerang.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, maka kompetensi guru dalam mengajar harus selalu ditingkatkan. Kompetensi guru dapat ditingkatkan dengan menempatkan guru sesuai dengan bidang tugasnya, membentuk serta melaksanakan kelompok kerja guru dan musyawarah guru mata pelajaran yang sejenis (MGMP)

dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan. Komitmen guru kepada sekolah sebagai organisasi harus selalu diperhatikan, komitmen yang baik akan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan loyalitas organisasi dan tujuan-tujuannya. Pihak yayasan hendaknya selalu memperhatikan komitmen setiap guru kepada sekolah dengan melakukan metode supervisi yang tepat untuk dapat menilai sejauh mana komitmen yang sudah ada didalam diri masing-masing guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga apabila terdapat guru yang tidak memiliki komitmen yang kuat kepada organisasi dapat digantikan dengan guru baru yang lebih berkompeten dan memiliki kompetensi yang baik dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Competitiveness Vol. 10, No. 2*, 1-15.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ilham. (2015). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru . *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10*, 105-115.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol.1 No.1.
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *e Jurnal Katalogis, Vol 4 No. 11*, 127-137.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahayuningtyas, S. R., & Yulianto, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengelolaan Yayasan, Fasilitas Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 969-981.
- Resawati, R., & Larashati, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No.2*, 132-148.
- Sarworno, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soentoro, I. (2015). *Metodologi Penelitian dengan Aplikasi Statistika*. Jakarta: Taramedia Bakti Persada.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru. *Jurnal EMBA Vol.5 No. 2*, 1402-1411.
- Verawati, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) LUBUK ALUNG. *Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2* , 296-307.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Veithzal Rivai, et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen* . Jakarta: Mitra Wacana Media.

