

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU  
(Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)**

**Endah Yanuarti**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Aris Suparman W**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRACT**

*The aims of the is to analyze the influence of leadership style, job satisfaction and organizational commitment on teacher performance on SMK Muhammadiyah Gunungkidul. The object of the research are teachers of SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Patuk and SMK Muhammadiyah 1 Tepus Gunungkidul. The sample of this research are 121 teachers. The data collecting methods used a questionnaire methods. The research shown that leadership style, job satisfaction and organizational commitment can contribution positive influence on teacher performance. The dominant variables which influences the work performance is commitment organization.*

**Keywords:** *Teacher performance, Leadership style, Job satisfaction, Organizational commitment.*

**LATAR BELAKANG MASALAH**

Era globalisasi yang ditunjukkan dengan perubahan yang sangat cepat, radikal dan penuh tantangan di berbagai aspek kehidupan manusia, globalisasi perlu disikapi secara arif dan dimanfaatkan serta dianggap peluang. Berangkat dari pemikiran tersebut, upaya menciptakan manusia yang bersumber daya unggul, tangguh dan handal diperlukan prasarat utama yaitu terciptanya kualitas sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan ketrampilan serta taqwa kepada Allah SWT .

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus menyiapkan lulusannya yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan lulusan yang mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja. Adanya tuntutan globalisasi dan semakin tinggi, tingkat persaingan lulusan SMK serta terbatasnya lapangan kerja yang tersedia menuntut kepada para guru untuk bekerja

secara lebih profesional dan mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan SMK yaitu menyiapkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat, mampu berkompetisi dan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja dapat diwujudkan.

SMK Muhammadiyah adalah Sekolah Menengah Kejuruan di bawah yayasan Muhammadiyah yang merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah, sehingga mulai dari proses belajar mengajar, guru, karyawan dan siswa harus sesuai dengan aturan menurut persyarikatan Muhammadiyah. Dan kita tahu bahwa sekolah-sekolah Muhammadiyah banyak sekali hampir di setiap daerah ada, tentu saja membutuhkan pemikiran yang ekstra untuk tetap meningkatkan kinerja, baik guru maupun karyawan sehingga sekolah-sekolah Muhammadiyah lebih bermutu tinggi, guna mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sekolah, khususnya di lingkungan Muhammadiyah diperlukan berbagai inovasi untuk memecahkan berbagai permasalahan yang menyangkut proses belajar mengajar baik yang berkaitan dengan kebijaksanaan, manajer, pendekatan, strategi, maupun sumber pendidikan dan pembelajaran.

Penelitian ini memilih objek pada SMK Muhammadiyah kabupaten Gunungkidul, karena pada umumnya kondisi ketenagaan sekolah Muhammadiyah sampai saat ini banyak menggunakan tenaga Guru Tidak Tetap (GTT) dan Guru Tetap Yayasan (GTY), sementara guru DPB dan DPK yang mengajar di sekolah Muhammadiyah masih terbatas. Jumlah jam kerja pun untuk GTT dan GTY masih terbatas, sehingga belum dapat memberikan pengabdian pada sekolah dengan maksimal. Kondisi seperti ini masih dijumpai, kadangkala menimbulkan dampak yang kurang kondusif, sehingga menimbulkan rendahnya kinerja. Salah satu kondisi ketenagaan itulah yang menuntut kepala sekolah harus mampu menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai, sehingga berpengaruh pada kinerja di sekolah tersebut.

Pendapat Ostroff (1992), dalam Darwito (2008), gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat pula mempengaruhi komitmen organisasi (Kent dan Chelladural (2001), Brown (2003), dalam Darwito 2008), dan kinerja karyawan (Adams (1965), Bass dan Avolio (1997) dalam Darwito 2008). Dari penelitian Darwito (2008) tersebut mendasari dalam penelitian ini, dengan adapun 220 aktor kinerja guru akan dibatasi pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan menyederhanakan model penelitiannya. Dan dalam penelitian Murni (2006) berdasarkan analisis yang dilakukan didapat hasil secara simultan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tinggi rendahnya kepuasan, komitmen dan kinerja tergantung dengan baik tidaknya gaya dan sikap para atasan. Jadi jika gaya kepemimpinan atasan baik dalam melaksanakan tugas maka, karyawan akan memiliki kepuasan, komitmen dan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya Robbins, 2003 dalam Ambar (2003).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Beberapa definisi Kepemimpinan telah dirangkum dan disarikan oleh Gary Yukl dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dalam Organisasi* (2005), diantaranya adalah:

1. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Hemphill & Coons, 1957).
2. Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin (D.Katz & Kahn, 1978).
3. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran (Rauch & Behling, 1984).
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak di luar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar menjadi lebih adaptif (E.H. Schein, 1992).
5. Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) keusaha kolektif yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacobs & Jaques, 1990).
6. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak diluar budaya..untuk memulai roes perubahan evolusi agar menjadi lebih adaptif (E.H. Schein, 1992)
7. Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat untuk bekerja bersama orang lain, saehingga mereka paham dan mau melakukannya (Dath & Paulus, 1994).
8. Kepemimpinan adalah cara untuk mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu (Richard & Eagel, 1986)
9. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi...” (House et. Al., 1999)

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House (1971), dalam Kreitner dan Kinicki(2005), menyatakan House percaya bahwa pemimpindapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Gaya partisipatif
- b. Gaya pengasuh
- c. Gaya direktif
- d. Gaya supportif
- e. Gaya orientasi prestasi

Darwito (2008) dalam penelitiannya mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)” program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu yang relevan maka dapat diajukan hipotesis pertama yaitu

***H1 = gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.***

### **Komitmen Organisasi**

Robbins dalam Slamet (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Jadi, komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Mowdey et al (1979), mengatakan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Adapun variabel ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Bangga menjadi bagian organisasi
- b. Membanggakan organisasi kepada orang lain
- c. Peduli terhadap nasib organisasi
- d. Gembira memilih bekerja pada organisasi ini
- e. Kesamaan nilai
- f. Bekerja melampaui target

Penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) yang dilakukan Suwardi Joko Utomo fakultas ekonomi Universitas Muria Kudus tahun 2011 menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu yang relevan maka dapat diajukan hipotesis kedua yaitu

***H2 = komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru***

### **Kepuasan Kerja Guru**

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:

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan promosi.
- c. Kepuasan dengan rekan kerja.
- d. Kepuasan dengan penyelia.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) yang dilakukan Suwardi Joko Utomo fakultas ekonomi Universitas Muria Kudus tahun 2011 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu yang relevan maka dapat diajukan hipotesis ketiga

***H3 = kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.***

## **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Tsui et al(1997) dalam Darwito (2008) adapun kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan “hasil kerja selain secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Adapun variabel ini diukur dengan indikator-indikator menurut Tsui et al(1997) dalam Darwito (2008) sebagai berikut:

- a. Tingkat kualitas hasil kerja.
- b. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
- c. Tingkat disiplin dan absensi
- d. Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
- e. Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
- f. Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
- g. Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki
- h. Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

Darwito (2008) dalam penelitiannya mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)” program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana 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. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah bapak dan ibu guru non PNS di SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk, yang akan diambil sebagai responden penelitian yakni sebanyak 121 guru.

### Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara ataupun dengan kuesioner dari sumber pada saat penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh berdasarkan persepsi para responden dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner, yaitu tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk menambah informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Data primer lainnya adalah data deskriptif responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

### Teknik / Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung disertai surat permohonan kepada pihak pimpinan masing-masing sekolah agar dapat menunjuk guru yang sesuai yang disyaratkan untuk menjadi responden, dan juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

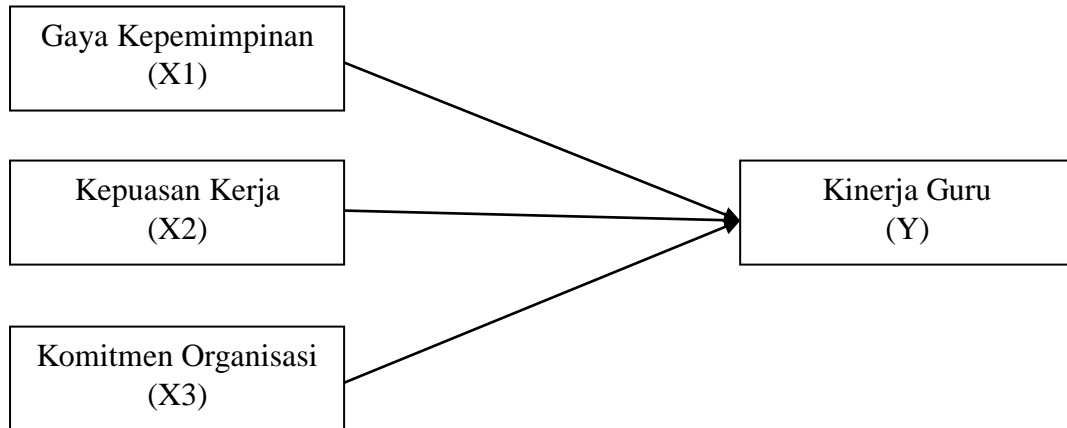
### Uji Kualitas Instrumen

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sekaran (2000).

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dilakukan melalui suatu penelitian uji coba (*try out*) terhadap 35 responden, yang dilakukan sebelum penelitian. Responden yang sudah diambil menjadi sampel dalam penelitian uji coba, tidak akan diambil lagi menjadi sampel penelitian.

## Model Penelitian

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Model Penelitian

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk meramalkan pengaruh dari variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.020	3.104		3.550	.001
Gaya kepemimpinan	.145	.059	.233	2.451	.016
Kepuasan kerja	.248	.115	.213	2.155	.033
Komitmen organisasi	.229	.103	.239	2.218	.028

Sumber : data Primer, diolah

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 11,020 + 0,145 X_1 + 0,248 X_2 + 0,229 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**a = 11,020** artinya jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipertimbangkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

$b_1 = 0,145$  artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

$b_2 = 0,248$  artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

$b_3 = 0,229$  artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika komitmen organisasi, maka kinerja guru akan meningkat.

### Hasil Hipotesis secara parsial (Uji t)

Dari hasil analisis diatas, maka uji hipotesis koefisien regresi secara parsial sebagai berikut:

Uji t untuk variabel gaya kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,451 dan p sebesar 0,016. Berdasarkan nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

a. Uji t untuk variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,155 dan p sebesar 0,033. Berdasarkan nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji t untuk variabel komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis diatas terdapat nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,218 dan p sebesar 0,028. Berdasarkan nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dilihat berdasarkan nilai koefisien  $\beta$ . Berdasarkan hasil analisis didapatkan koefisien  $\beta$  untuk variabel komitmen organisasi yaitu 0,239, lebih besar dibanding dengan koefisien  $\beta$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,233 dan kepuasan kerja sebesar 0,213. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Ujif)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.362	3	84.454	19.678	.000 <sup>a</sup>
	Residual	502.142	117	4.292		
	Total	755.504	120			

Sumber : lampiran 9

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F hitung sebesar 19,678 dan probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai  $P < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak hasil analisis tersebut mendukung hipotesis yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa bahwa skor dari adjusted R square sebesar 0,318 atau 31,8 % yang berarti bahwa variasi kinerja guru tidak hanya dijelaskan oleh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, ketiga variabel



ini hanya mempengaruhi sebesar 31,8 % sedangkan sebesar 68,2 % dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian. Dibawah ini adalah hasil dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.318	2.07167

Sumber : lampiran 9

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk. Hal ini menunjukkan bahwa semua atribut yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sudah dimiliki ketiga SMK tersebut sehingga berdampak pada kinerja para guru. Hasil analisis deskripsi tersebut di atas sejalan dengan kondisi riil pada ketiga SMK tersebut.

Pada SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk dapat kita lihat kemajuan pendidik, fasilitas penunjang pendidikan, dan output yang dihasilkan yaitu siswa-siswi yang tidak kalah dengan sekolah-sekolah Negeri. Hal ini karena gaya kepemimpinan yang baik dimiliki oleh kepala atau pemimpin di tiga sekolah tersebut sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kepala sekolah mempunyai suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain, pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Kepala sekolah mampu menjalankan perannya, memiliki gaya partisipatif, pengasuh, direktif, supportif, dan gaya orientasi prestasi.

Pada SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk. Lebih banyak guru yang ber-status Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) dibandingkan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kesejahteraan GTY dan GTT dari segi gaji masih di bawah PNS, namun mereka dapat bertahan dengan kondisi yang seadanya, hal ini dapat kita lihat bahwa mereka para GTT dan GTY memiliki kepuasan kerja atas profesi yang mereka jalani dengan mengesampingkan keterbatasan dari segi gaji yang didapatkan. Kepuasan kerja yang merupakan konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi.

Pada SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk. Dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kepuasan kerja yang mereka miliki ditambah dengan adanya semboyan “Hidup-hidupilah Muhammadiyah, jangan mencari hidup di Muhammadiyah”, ternyata membuat para guru pada ketiga sekolah tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan demi memajukan Muhammadiyah. Karna komitmen terhadap organisasi tinggi ditandai dengan adanya beberapa hal yaitu bangga menjadi bagian organisasi, membanggakan organisasi kepada orang lain, peduli terhadap nasib organisasi, gembira memilih bekerja pada organisasi ini, kesamaan nilai, bekerja melampaui target.

Dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tinggi tentunya akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja guru, yaitu SMK Muhammadiyah 1 Wonosari, SMK Muhammadiyah 1 Tepus dan SMK Muhammadiyah 1 Patuk. Dapat kita lihat bahwa para guru memiliki kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya tingkat kualitas hasil kerja, tingkat keuletan dan daya tahan kerja, tingkat disiplin dan absensi, tingkat kerja sama antar rekan sekerja, tingkat kepedulian akan keselamatan kerja, tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya, tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki, tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan output yang dihasilkan yaitu siswa-siswi paada ketiga sekolah tersebut tidak kalah jika dibandingkan dengan output sekolah-sekolah Negeri, atau swasta lainnya yaitu dapat diterima bekerja dan memiliki kemampuan sesuai program keahlian masing-masing.

## **KESIMPULAN KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ketiga variabel tersebut mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 31,8 % sedangkan sebesar 68,2 % dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan dan saran bagi penelitian yang akan datang sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja, tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan pengembangan penelitian ini dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul.
2. Penelitian ini memasukkan 10 % responden lain yang seharusnya di luar responden penelitian.
3. Peneliti melakukan sampling terhadap penelitian ini, sehingga hasil analisa, tidak dapat menunjukkan hasil untuk keseluruhan populasi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisir untuk keseluruhan SMK Muhammadiyah di Gunungkidul.

### **Saran**

Hendaknya dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah ada untuk diterapkan di sekolah SMK, mempertahankan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang telah dimiliki bawahan sehingga kinerja guru tetap terjaga. Selain itu hendaknya juga memperhatikan perkembangan tingkat kualitas hasil kerja para guru dari waktu ke waktu, serta faktor-faktor lain yang memungkinkan akan lebih besar dalam meningkatkan kinerja guru.

Hendaknya mempertahankan loyalitas dalam bekerja yang selama ini telah dimiliki, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah suatu kewajiban dan bagian dari ibadah. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Serta memperhatikan perkembangan tingkat kualitas hasil kerja yang telah dicapai para guru dari waktu ke waktu, serta faktor-faktor lain sebagai penunjang peningkatan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sebagai sarana informasi bagi Majelis, bahwa sesuai dengan hasil analisis dalam penelitian ini, yang dilakukan di SMK Muhammadiyah di Kabupaten Gunungkidul dari variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hanya mempengaruhi sebesar 31,8 % terhadap kinerja guru sedangkan sebesar 68,2 % dipengaruhi variabel lain di luar variabel penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D., (1998). *“Paradigma Baru Sumberdaya Manusia”*, Kelola, No.8/IV/1995
- Allen, Natalie J and Meyer, John P. (1990), “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Suharsini,. A. (2002). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, Rineka Cipta, Jakarta. 2002.
- Dulbert B,. (2008) “Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja pada kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan *SNI 19-9001-2001*”. *jurnal standardisasi* Vol.9,.
- BPKP, (2000), *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.
- 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
- Agus,.. D. (2005). *“Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya”*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Suhanto, E. (2009) *”Pengaruh Stres kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel”*, Tesis
- Ghozali, I, (2006), *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, Indriyo & Sudita, (2000), *“Perilaku Keorganisasian”*, BPFE, Jogjakarta.
- Gibson, *“Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses”*, Jilid I Erlangga , Jakarta.

- Saydam G, (2005), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi H, (1997), *“Administrasi Pendidikan”*, Jakarta : Gunung Agung
- Murwati H, (2012) *“Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-SURAKARTA”*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)
- Zubaedah S.,I, (2007), *“Hubungan Faktor-faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Petugas POKJA DBD Tingkat Kelurahan di Kota”*, Tesis
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hanafi, M., (1997), *“Manajemen”*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Mamad, (2006) *“Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah dan Motivasi berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Gunungkidul”*, Tesis
- Jeffrey M, A. (2006), *“Strategic Human Resource Management”*, second edition, Jakarta
- Prasetyaningsih, (2009). *“Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan dan Kemampuan SDM Terhadap Efektivitas Pelayanan Pensertifikatan Hak Atas Tanah Pada Kantor Pertahanan Kabupaten”*, Tesis
- Ambar P, (2003) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja Guru di Lingkungan UPT TK SD Kecamatan Semanu Kabupaten Gunungkidul”*, Tesis,
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 35 Tahun 2010
- Baraba R, (2011), *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo”*, Tesis
- Riduwan Engkos dan Achmad Kuncoro, (2007), *“Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur”*, Cetakan 1 Januari, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. (2003), *“Prilaku Organisasi Jilid I”*, Indeks kelompok Gramedia ,Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2006), *“Perilaku Organisasi”*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *“Perilaku Organisasi, Konsep - Kontroversi-Aplikasi”* Edisi Kesepuluh, PT Indeks Gramedia, Jakarta,
- Reksohadiprodjo, Sukanto & Handoko H, (1996) *“Organisasi perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku”*, Edisi ke dua, Cetakan 9, BPFE, Jogjakarta.

- Sekaran U., (2000). *“Research Methods For Business : A Skill Building Approach”*, Fourth Edition, New York : John Wiley & Sons, Inc
- Siagian, Sondang P, (1995), *“Teori Motivasi dan Aplikasi”*, Bina Aksara, Jakarta.
- Slamet, (2008), *“Pengaruh Organisasional, Komitmen Profesional dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan kerja tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”*, Tesis
- Sopiah, (2008), *“Perilaku Organisasi”*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Desianty, S (2005), *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang”*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol 7 Nn 1 .Innuswi MI
- Stone,G.A., Russel, R.F., and Patterson, K. (2004) *“Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. The Leadership & Organization Development Journal”*, Vol. 25 No. 4, 2004, pp. 349-361
- Tjahjono, H K. (2006), *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard Dimensi Teori dan Praktik*, Edisi Revisi, UPFE-UMY
- Trisnaningsih, S. (2007), *“Independensi dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja”* Simposium Nasional Akuntansi X
- Gary, Y. (2005), *“Kepemimpinan dalam Organisasi”*, edisi kelima, PT Indeks, Jakarta
- Gary, Y. (1989), *“Managerial Leadership: A Review of Theory and Research”*, Journal of Management, Vol 15, No.2, 251-289.
- Wibowo, (2009), *“Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”* Tesis
- Winardi, J. (2004), *“Manajemen Perilaku Organisasi”*, Prenata Media Jakarta.