

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI
SMAN 2 TRENGGALEK**

**Oleh :
Noer Soetjipto
Universitas Muhammadiyah Gresik**

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of participative leadership style and work commitment both simultaneously and partially to the performance of teachers. The sample in this research is 17 teachers of SMAN 2 Trenggalek. The variables in this research are participative leadership style and work commitment as independent variable and teacher work performance as dependent variable. Analytical techniques used are multiple linear regression, F test and t test.

The result of the research with F test shows that the significance value $0.000 < 0,05$, it shows that all independent variable of participant leadership style and work commitment simultaneously have a significant effect on teacher performance. From the test with t test is known that all independent variables participative leadership style and work commitment partially affect the work performance. This is evidenced by the t test that shows the significance value of all independent variables smaller than 0.05 that is 0,032 for the variable of participative leadership style and 0,017 for work commitment variable. From the test results with the t test can also be known that the variable that has a dominant influence on job performance is work commitment because it has a smaller significance value than the variable of leadership style participative.

Keywords: *participative leadership style, work commitment, job performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya adalah proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu manusia yang berkualitas baik secara fisik maupun psikis. Melalui pendidikan itulah dapat diwujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri dan bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Karena itu sepantasnyalah pembangunan di bidang pendidikan ini terus dilanjutkan agar pembangunan bangsa dan negara ini juga tetap dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa

(nation character building). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana dan prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar-mengajar yang memerlukan peran guru di dalamnya.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap, dan tingkah lakunya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya Guru dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Reza, 2010). Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada guru dan Guru dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja.

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi ditentukan juga dengan keberhasilan dalam mengolah sumber daya manusia yang ada. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki Guru terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi. Pemahaman akan komitmen kerja sangatlah penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan seefisien mungkin.

Pada dasarnya setiap Guru memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya Guru yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Bila seorang Guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka berpengaruh dengan kinerja Guru tersebut sehingga prestasi kerja Guru juga akan meningkat.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Beberapa pengertian kepemimpinan yang dikutip oleh Nawawi (2006:27) adalah sebagai berikut:

- a. Hemhill dan Coons, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang akan dicapai bersama
- b. Weschler & Massarik, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Rauch & Behling, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
- d. Jacobs & Jacques, kepemimpinan adalah sebuah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan akan timbul dimanapun asalkan terdapat unsur-unsur seperti :

- a. Adanya orang yang dipengaruhi
- b. Adanya orang yang mempengaruhi
- c. Orang yang mempengaruhi mengarahkan kepada tercapainya suatu tujuan

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa seorang pemimpin dapat disebut pemimpin jika ia dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama, meskipun tanpa pengangkatan resmi dalam organisasi.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008:123) ada dua fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu :

- a. Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah:

- 1) Menciptakan kegiatan yaitu menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk Guru/bawahannya. Dengan demikian setiap Guru dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatannya dari waktu ke waktu dengan baik.
 - 2) Mencari informasi. Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat, dan akurat.
 - 3) Memberi informasi yaitu mendistribusikan informasi yang diperoleh kepada bawahannya, sehingga semua Guru mendapatkan informasi yang dibutuhkannya.
 - 4) Memberi pendapat yaitu memberikan pendapat dan nasehat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.
 - 5) Menjelaskan yaitu menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak-hak bawahan.
 - 6) Mengkoordinasikan. Tugas ini sangat penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin, maka organisasi dapat tidak berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuannya.
 - 7) Meringkaskan yaitu meringkaskan dan menyimpulkan semua yang telah disepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal, misalnya tentang kebijakan-kebijakan yang diambil organisasi.
 - 8) Menguji kelayakan. Jika organisasi merencanakan untuk melaksanakan berbagai program terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak tidaknya program tersebut dilaksanakan. Jika dinilai layak maka program tersebut akan dilaksanakan, tetapi jika tidak layak maka program tidak dilaksanakan.
 - 9) Mengevaluasi yaitu mengevaluasi mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan atau orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan. Jika terjadi penyimpangan diharapkan dapat dengan segera ditanggulangi sehingga organisasi selalu fokus pada pencapaian tujuan.
 - 10) Mendiagnosis sebab-sebab persoalan-persoalan muncul ke permukaan, pemimpin terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejalanya sehingga tindakan preventif jauh lebih efisien daripada tindakan kuratif.
- b. Fungsi pemeliharaan
- Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat, atau untuk keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan pemimpin adalah :
- 1) Mendorong semangat yaitu memotivasi Guru agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
 - 2) Menetapkan standar yaitu menetapkan standar kinerja dari awal sehingga Guru tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

- 3) Mengikuti. Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan, pemimpin harus memantau bawahannya.
- 4) Mengekspresikan perasaan. Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan oleh pemimpin, sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.
- 5) Mengambil konsensus yaitu mengambil atau menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.
- 6) Menciptakan keharmonisan yaitu pemimpin harus dapat menciptakan suasana harmonis dalam organisasi.
- 7) Mengurangi ketegangan. Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

3. Sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan yang baik menurut Yuli (2005:171), antara lain:

- a. Watak dan kepribadian yang terpuji
Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.
- b. Keinginan melayani bawahan
Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
- c. Memahami kondisi lingkungan
Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
- d. Intelegensi yang tinggi
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
- e. Berorientasi ke depan
Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- f. Sikap terbuka dan lugas
Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi. Adapun definisi operasional masing-masing variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) terdiri dari:

a. Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat mempengaruhi orang lain. Menurut Sugiyono (2011:115) variabel gaya kepemimpinan partisipatif dijabarkan dalam beberapa indikator, yaitu:

- a. Memberikan tugas yang jelas
- b. Memberikan instruksi yang jelas
- c. Menciptakan suasana bersahabat
- d. Memperhatikan konflik yang terjadi
- e. Merumuskan tujuan bersama.
- f. Mendiskusikan masalah pekerjaan

b. Komitmen kerja (X_2)

Komitmen kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah rasa identifikasi di mana adanya kepercayaan guru terhadap nilai-nilai sekolah, adanya keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan sekolah) dan adanya loyalitas guru terhadap sekolah.

Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini adalah berdasarkan *Self Report Scales* menurut Mowday et.al. dalam Sopiah (2008:165) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemiripan nilai
- 2) Perasaan bangga
- 3) Tipe pekerjaan
- 4) Inspirasi

2. Variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja guru

Prestasi kerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Untuk mengukur prestasi kerja guru, indikator yang digunakan adalah menurut Sudjana (2002:17):

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditambah kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua guru SMAN 2 Trenggalek yang berjumlah 17 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik akan diselidiki, jumlah elemen dalam sampel lebih sedikit daripada elemen populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil secara *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2011:84) pengertian *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 (Sugiyono, 2011:85). Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi penelitian yaitu semua guru SMAN 2 Trenggalek yang berjumlah 17 orang.

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap prestasi kerja guru (Y) sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : variabel terikat prestasi kerja Guru
- a : konstanta
- b_1 - : koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 2
- b_2 : variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif
- X_1 : variabel bebas komitmen kerja
- X_2

1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- a. Jika tingkat signifikansi uji F $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja
- b. Jika tingkat signifikansi uji F $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja.

Untuk menghitung nilai F digunakan software statistik SPSS

2. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2)

terhadap prestasi kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi uji t $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).
- Jika tingkat signifikansi uji t $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap prestasi kerja guru sebagai variabel *dependent* (terikat).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,860	,402		2,142	,050
	X1	,322	,135	,436	2,380	,032
	X2	,366	,135	,496	2,709	,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,860 + 0,322 X_1 + 0,366 X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai a sebesar 0,860

Menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) konstan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja (Y) sebesar 0,860.

- Nilai b_1 sebesar 0,322

Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) yaitu 0,322 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang

searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,322 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) sebesar 1 satuan, dapat menurunkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa variabel komitmen kerja (X_2) adalah konstan.

3. Nilai b_2 sebesar 0,366

Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X_2) yaitu 0,366 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, setiap ada kenaikan pada variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,366 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 1 satuan, dapat menurunkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,366 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) adalah konstan.

Dari model regresi linier berganda tersebut diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X_1), dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1), dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- Jika nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)
- Jika nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,165	2	,582	15,492	,000 ^a
	Residual	,526	14	,038		
	Total	1,691	16			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Parsial dengan Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,860	,402		2,142	,050
	X1	,322	,135	,436	2,380	,032
	X2	,366	,135	,496	2,709	,017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

- Uji parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), dengan nilai signifikansi = 0,032. Karena nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Uji parsial antara variabel bebas komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), dengan nilai signifikansi = 0,017. Karena nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja adalah variabel komitmen kerja (X_2) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Trenggalek".

Pengaruh Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan guru dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Trenggalek".

Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Reza (2010) menyatakan bahwa sukses tidaknya Guru dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Komitmen kerja secara parsial berpengaruh dan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Komitmen kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Trenggalek". Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008:166) bahwa komitmen kerja baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada : 1) Guru itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier atau prestasi Guru tersebut di organisasi/perusahaan (2) organisasi, Guru yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja oprganisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas Guru dan sebagainya.

Pada dasarnya setiap guru memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya Guru yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Guru merupakan sumber daya yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Dari hasil perhitungan didapatkan model regresi linear berganda

$$Y = 0,860 + 0,322 X_1 + 0,366 X_2$$

Dari model regresi linier berganda tersebut diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X_1), dan komitmen kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

2. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
3. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa semua variabel bebas gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan komitmen kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,032 untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan 0,017 untuk variabel komitmen kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. SMAN 2 Trenggalek sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan komitmen kerja yang dimiliki oleh para guru
2. SMAN 2 Trenggalek sebaiknya terus meningkatkan komitmen kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa komitmen kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Haris. 2006. *Pilar Perusahaan Unggul*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Burhanuddin, Yusak. 2001. *Administrasi Pendidikan*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Fattah, Nanang. 2000. *Landasan Kependidikan*. PT Remaja Rodaskarya. Bandung.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Penerbit Delaprasata. Jakarta.
- Irawan, Rizki Andhi. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada P.D BPR Jepara Artha). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prasetyo, Edhi. 2006. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Riyadi Palace Hotel Di Surakarta. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P dan T.A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Soekartawi. 2005. *Meningkatkan Efektifitas Mengajar*. PT Dunia Pustaka Jaya. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Penerbit Transito. Bandung.