

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 NGRAMPAL SRAGEN

**Samto**  
STIE AUB Surakarta

**Mulyanto**  
STIE AUB Surakarta

## **ABSTRACT**

*The results of the research (Test F) are known the value of  $F = 125,473$  significance  $0,000 < 0,05$ . Soit can be concluded jointly variables Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment has positive and significant impact on performance. From t tests concluded that the variables of leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment has positive and significant impact on performance. This can be proved by looking at the significance of each variable  $< 0,05$ .  $R^2$  obtained from test results for 0892 or 89.2 %. Which meanc the variability of the dependent variable can be explained by the variability of the indevident variables not included in the regression models such as motivation, level of education and work environment.*

**Keywords:** *leadership, job satisfaction, organizational commitment, teacher performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi di mana perkembangan teknologi yang sangat kompleks, menuntut perkembangan di dunia pendidikan harus semakin maju, maka sangat perlu untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk senantiasa berbekal diri secara profesional, kreatif, inovatif dan menyenangkan, agar peserta didik senantiasa mampu mengembangkan potensi dan kompetensi yang ada pada dirinya masing-masing secara optimal.

“Guru Kencing berdiri, murid kecing berlari”. Pepatah ini dapat memberi kita pemahaman bahwa betapa besarnya peran guru dalam dunia pendidikan. Pada saat masyarakat mulai menggugat kualitas pendidikan yang dijalankan di Indonesia maka akan banyak hal terkait yang harus dibenahi. Masalah sarana dan prasarana pendidikan, sistem pendidikan, kurikulum, kualitas tenaga pengajar /guru. Secara umum guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Namun demikian, posisi strategis

guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya dan lain sebagainya.

Di SMP Negeri 2 Ngrampal jumlah guru sebanyak 46 orang belum seluruhnya memiliki standar kualifikasi minimal strata satu, ini membuktikan bahwa profesionalisme tenaga didik belum mencapai seratus prosen. Dari jumlah 46 orang guru tersebut tingkat kedisiplinan kerja atau kinerjanya juga masih belum semuanya baik. Ada sebagian guru walupun ditegur atau diberi peringatan oleh atasan kinerjanya juga masih sama saja tidak ada perubahan. Budaya terlambat, budaya semut, budaya mengajar jadul atau masih ortodok, belum semuanya melakukan model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, enak dan menyenangkan (PAIKEM/ PAKEM).

Jumlah guru SMP Negeri 2 Ngrampal 46 orang terdiri dari 14 orang guru GTT, 32 orang guru PNS. Dari 32 orang guru PNS tersebut 23 orang guru yang bersertifikasi belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan dari tunjangan gaji

yang diterimanya. Sehingga perlu adanya evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal secara mendalam.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi di tingkat pendidikan, dibutuhkan kinerja guru sesuai dengan standar kualifikasi dan norma organisasi. Kinerja guru atau pegawai banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan secara jelas tidak sekedar melibatkan kekuasaan dan wewenang, tetapi ditampilkan pada tingkatan yang berbeda. Pada tingkatan individu misalnya kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan komitmen organisasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok. Akhirnya, para pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi.

Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misal sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seorang mempunyai otono-

mi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas. Apabila setiap Guru merasakan kepuasan kerja, maka kinerja guru akan menjadi efektif, maka diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan berarti pemberian semangat, antusiasme, kepercayaan, kegairahan diilustrasikan oleh isi karakter seseorang, drama, bimbingan, berjalan keliling secara efektif, dan sejumlah usaha lain untuk merubah kondisi menjadi lebih baik.

Kepemimpinan secara jelas tidak sekedar melibatkan kekuasaan dan wewenang, tetapi ditampilkan pada tingkatan yang berbeda. Pada tingkatan individu misalnya kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan komitmen organisasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok. Akhirnya, pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi.

Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misal sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya maka yang bersangkutan akan merasa puas. Apabila

setiap Guru merasakan kepuasan kerja, maka kinerja guru akan menjadi efektif, maka diduga kepuasan kerja berpengaruh. Kesimpulan apakah sebuah variabel (komitmen organisasi) bisa merupakan variabel moderating atau bukan.

## KAJIAN TEORI

### 1. Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi Guru, oleh karena dengan adanya penilaian kinerja berarti Guru mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu akan menambah gairah kerja Guru, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin Guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya Guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja Guru. "Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu," (Handoko, 2000: 135).

### 2. Kepemimpinan

Menurut Suradinata (2001:47) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua

orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

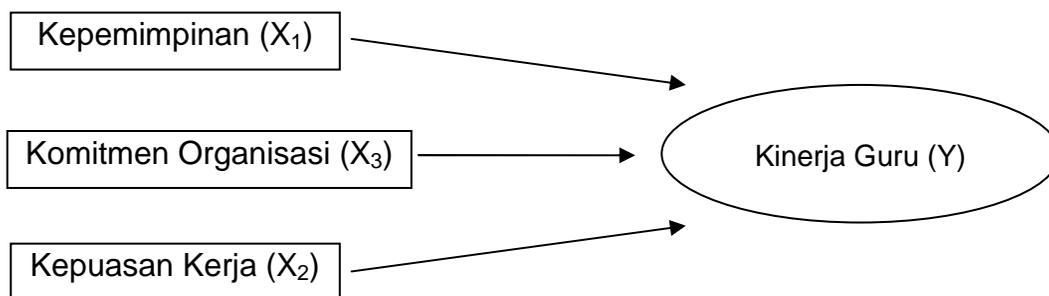
### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang, selisih antara banyaknya ganjaran diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Keyakinan bahwa karyawan yangterpuaskan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar di antara para pimpinan. "Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu". (Robbins, 2002: 170).

### 4. Komitmen Organisasi

Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2006:281) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan mendorong kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikendaki oleh orang-orang tersebut.

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar: Skema Kerangka Pemikiran

## HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variable kepemimpinan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variable kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variable komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen.
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variable kepemimpinan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen dengan moderasi komitmen organisasi.
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variable kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen dengan moderasi komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi di SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah para Guru di lingkungan SMP Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen sebanyak 46 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 46 orang, maka metode sampling yang digunakan adalah metode sensus. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua macam data, yakni data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner dan data sekunder yang didapat dari data yang telah ada di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

### Teknik Analisis Data

#### 1. *Moderator Regression Analysis (MRA)*

Regresi Moderating adalah sebuah analisis variabel yang memperkuat

atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Alat analisis yang paling sederhana adalah dengan model MRA.

Moderator Regression Analysis (MRA) adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel independen dan variabel endogen sebagai variabel moderator, terhadap variabel dependen. Variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam model ini seperti regresi biasa, dan dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya.

#### 2. Uji Analisis

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya. Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation*.

##### b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpha.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Apabila data yang dipakai normal maka dipakai

uji statistika parametrik sebaliknya kalau data tidak normal maka alat uji yang dipakai statistika non parametrik. Pengujian normalitas data akan digunakan alat uji Kolmogorof Smirnov dengan bantuan SPSS. Data mempunyai distribusi normal apabila nilai signifikansinya di atas 0,05 (Ghozali, 2005:110)

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varian tidak konstan sepanjang observasi, varian untuk berubah-ubah seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Alat uji yang digunakan adalah analisis korelasi Spearman, dengan ketentuan apabila nilai korelasi Spearman lebih besar dari 5 % (0,05).

**c. Uji Autokorelasi**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam regresi tidak boleh terdapat autokorelasi. Cara yang digunakan untuk mengetahui autokorelasi adalah uji Durbin – Watson di mana model regresi akan terbebas dari autokorelasi apabila angka uji Durbin– Watson antar -2 dan 2.

**d. Uji Multikolonieritas**

Asumsi tentang multikolonieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Pengujian multikolonieritas akan digunakan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Sebuah model regresi akan bebas dari multikolonieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2005:89).

**4. Uji Hipotesis**

**a. Uji t Statistik**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau secara parsial pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

**b. Uji F**

Untuk pengujian hipotesis simultan dilakukan secara simultan pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja Guru. Koefisien determinasi dilambangkan dengan R<sup>2</sup> merupakan proposi hubungan antara Y dengan X.

**HASIL ANALISIS**

**1. Uji Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

1) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 1  
Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Kepemimpinan

Item pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X1_1	0,520	0,284	Valid
X1_2	0,462	0,284	Valid
X1_3	0,638	0,284	Valid
X1_4	0,670	0,284	Valid
X1_5	0,357	0,284	Valid
X1_6	0,472	0,284	Valid
X1_7	0,734	0,284	Valid
X1_8	0,615	0,284	Valid
X1_9	0,529	0,284	Valid
X1_10	0,543	0,284	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari r

tabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semua valid.

- 2) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 2  
Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X1_1	0,526	0,284	Valid
X1_2	0,538	0,284	Valid
X1_3	0,561	0,284	Valid
X1_4	0,522	0,284	Valid
X1_5	0,546	0,284	Valid
X1_6	0,560	0,284	Valid
X1_7	0,367	0,284	Valid
X1_8	0,541	0,284	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan kesemuanya valid.

- 3) Validitas item pertanyaan untuk variable Komitmen Organisasi (M)

Tabel 3  
Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Item pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
X1_1	0,593	0,284	Valid
X1_2	0,606	0,284	Valid
X1_3	0,493	0,284	Valid
X1_4	0,543	0,284	Valid
X1_5	0,628	0,284	Valid
X1_6	0,522	0,284	Valid
X1_7	0,383	0,284	Valid
X1_8	0,484	0,284	Valid
X1_9	0,369	0,284	Valid
X1_10	0,752	0,284	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

- 4) Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Tabel 4  
Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Kinerja

Item pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
y_1	0,568	0,284	Valid
y_2	0,561	0,284	Valid
y_3	0,667	0,284	Valid
y_4	0,326	0,284	Valid
y_5	0,580	0,284	Valid
y_6	0,553	0,284	Valid
y_7	0,677	0,284	Valid
y_8	0,427	0,284	Valid
y_9	0,574	0,284	Valid
y_10	0,560	0,284	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Apha cronbach	Kriteria	Keteranga n
Kepemimpinan	0,842	Alpha Cronbach >	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,803	0,60 maka reliabel	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,831		Reliabel
Kinerja	0,846		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2011

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel karena mempunyai nilai *Alpha Cronbach* > 0,60,

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linear Berganda

#### 1) Persamaan Regresi pertama

$$Y = 4,796 + 0,174 X_1 + 0,190 X_2 + 0,569 X_3$$

(0,020)\*\* (0,005)\*\* (0,029)\*\* (0,000)\*\*

Keterangan Persamaan 1:

0,174, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru.

0,190, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru.

0,569, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,569.

#### 2) Persamaan Regresi kedua

$$Y = 0,984 + 0,154 X_1 + 0,336 X_2 + 0,654 X_3 + 0,000 X_4 - 0,003 X_5$$

(0,960) (0,817) (0,732) (0,140) (0,975) (0,883)

Keterangan Persamaan 2:

0,154, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru.

0,336, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

0,654, artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

0,000, artinya bahwa kepemimpinan melalui komitmen organisasi tidak memoderasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

-0,003, artinya bahwa kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak memoderasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2

Ngrampal Kabupaten Sragen. Sedang komitmen organisasi melalui kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memoderasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

**b. Uji F**

Hasil uji secara serempak pada tabel 6 (Uji F) diketahui besarnya nilai  $F = 125,473$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Kinerja.

**c. Uji t**

1) Pada model persamaan pertama (1) kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organi-

sasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

2) Pada model persamaan kedua (2) kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

3) Dari Uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel  $< 0,05$ .

Tabel 6  
Uji F (Anova)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	552,134	3	184,045	125,473	,000 <sup>a</sup>
Residual	61,606	42	1,467		
Total	613,739	45			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2011

Tabel 7  
Uji t (Persamaan Regresi 1)

Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4,796	1,981		2,421	,020
Kepemimpinan	,174	,058	,211	2,994	,005
Kepuasan	,190	,084	,170	2,265	,029
Komitmen Organisasi	,569	,069	,654	8,304	,000

a: Dependen variabel: kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2011

Tabel 8  
Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,900	,892	1,211

Sumber: Data yang diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis pada persamaan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

#### d. Koefisien Determinasi

Dari uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,892 atau 89,2%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 89,2% sedangkan sisanya (10,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti motivasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja.

### KESIMPULAN

Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.
- b. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.
- c. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.
- d. Komitmen organisasi tidak memoderasi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngrampal kabupaten Sragen.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan, kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen.

Dari Uji  $R^2$  didapatkan hasil sebesar 0,892 atau 89,2%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 89,2% sedangkan sisanya (10,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak

dimasukkan dalam model regresi seperti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, edisi kedelapan, Jilid 2, Prenhallindo. Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya. Bandung.
- Suradinata Ermaya. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Gramedia. Jakarta.