

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMKN 1 KLEGO BOYOLALI**

Yudha Trishananto
SMKN 1 Klego Boyolali

Y. Djoko Suseno
Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This reasearch purpose to analyze the significant of impact: 1). leadership variable to job satisfaction, 2). organization practice variable to job satisfaction, 3). organizational commitment variable to job satisfaction, 4). The dominant variable that have impact to job satisfaction. Population of this reasearch are 60 teachers in SMKN 1 Klego. The sample of this reasearch are 60 teachers with sampling technique is sensus methode. To collecting data used qestionnaire technique with validity and relliability. The data analyzed methode used double regression linear with classic assumption. Analyzed result showed: 1). The same regression value of leadership is 0,395; value of organization practice is 0,219; value of organizational commitment is 0,197, 2). Result of variable t test significant value of leadership is $0,005 < 0,05$; significant value of organization practice is $0,213 > 0,05$; significant value of organizational commitment is $0,251 > 0,05$, so the conclussion is variable that have possitive impact and significant to job satisfaction is leadership variable, for organization practice and organizational commitment variable have possitive impact but is not significant to job satisfaction. Result of determination coefissien test R^2 is 0,410, it means impact of leadership, organization practice, and organizational commitment to job satisfaction is 41 percent, more than it's impact of the others variable.

Keywords: *leadership, organization practice, organizational commitment, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi se-

mua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ada.

Usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah diperlukan peralatan kerja yang memadai, sehingga dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Namun demikian bagaimanapun lengkapnya peralatan kerja, faktor sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang utama karena manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Saat ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sehingga organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan dari anggota organisasi. Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. (Lodge & Derek, 1992, dalam Waridin & Masrukhin, 2006).

Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu sebaliknya.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Locke dalam Marcellius (2004: 48) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Hasibuan (2008: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan

hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan adanya hubungan erat antara kepuasan kerja, absensi, pemogokan kerja, dan *turnover*. Kepuasan kerja didukung oleh lima faktor yang meliputi: pekerjaan, rekan kerja, gaji dan kesejahteraan karyawan, promosi, dan pemimpin. Menurut Sathe dalam M. Kamaludin (2005: 31) budaya *korporat* (budaya organisasi) diartikan sebagai sejumlah asumsi penting yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi yaitu berupa suatu sistem dari nilai-nilai yang dipegang bersama tentang apa yang penting serta keyakinan tentang bagaimana dunia ini berjalan. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah kombinasi ide, adat istiadat, praktik, nilai-nilai organisasi dan artian bersama yang membantu mendefinisikan perilaku normal bagi setiap orang yang bekerja di suatu organisasi.

Memahami konsep budaya organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Belum adanya kesepakatan atas konsep budaya organisasi menyebabkan munculnya pemahaman yang bervariasi dan kontroversi. Bidang studi budaya organisasi dapat dikatakan masih berusia muda.

Menurut Juni Anggraswati (2008) yang berjudul pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas umum kabupaten Sukoharjo, menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pentingnya peran komitmen organisasi, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Meskipun komitmen organisasi memegang peranan penting, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah pen-

ting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan mampu menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Menurut Yuldhia Satria (2005: 120) apabila komitmen organisasional semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, dan apabila komitmen organisasional semakin rendah maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru. Keberhasilan dan prestasi yang dicapai organisasi perlu didukung sumber daya manusia yang berkualitas dengan komitmen yang tinggi. Davis (Yeni Eajarwati, 2003: 69), mengungkapkan bahwa karyawan yang komitmen secara organisasional akan memperlihatkan rekaman kehadiran yang baik dan kemampuan untuk taat terhadap kebijakan organisasi dan tingkat *turnover* guru yang rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan menurut Samsudin (2006: 287) adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Locke (Muru Sulaiman, 2006: 42) pemimpin yang efektif dalam hubungan dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dalam organisasi semakin baik, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru, karena kepemimpinan yang baik senantiasa akan selalu memperhatikan pegawainya.

SMKN 1 Klego yang terdiri dari 60 tenaga pendidik, yang, tentunya mempunyai permasalahan yang terkait dengan kinerja guru. Di mana ada beberapa guru yang memiliki kinerja tinggi, tetapi sementara ada pula guru yang memiliki kinerja rendah. Tinggi rendahnya kepuasan kerja

guru tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Berbagai upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan telah dilakukan, kenyataannya prestasi dalam bidang pendidikan yang telah dicapai belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Hanya adanya kinerja atau prestasi kerja para guru, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Kepala Sekolah sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, sehingga dapat tercipta semua warga sekolah mempunyai sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada tugas-tugas yang diembannya. Selain itu agar memiliki dedikasi yang tinggi, berdaya guna dan berhasil guna, serta bertanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja; (3) menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja; dan (4) menganalisis variabel manakah di antara kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada guru SMKN 1 Klego. Sedang data sekunder bersumber dari penelitian terdahulu, dan dokumentasi lainnya yang relevan.

Populasi secara umum bisa diartikan sebagai kumpulan dari semua elemen

yang sedang dipelajari dan akan diambil simpulan tertentu (Santoso, 2002: 5). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru SMKN 1 Klego yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sekaran, 2000: 267). Menurut Suharsimi Arikunto, 2006: 107), menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, jika jumlah populasinya besar dapat diambil 10% - 25% atau lebih yang disesuaikan dengan kemampuan biaya, waktu dan tenaga peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMKN 1 Klego yang berjumlah 60 responden. Sehingga metode pengambilan sampelnya adalah sensus.

Menurut Sugiyono (2001: 32) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasional (X_3). Menurut Sugiyono (2001: 33) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Teknik Pengujian Instrumen

Uji instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas, untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden dapat menggambarkan secara tepat konsep yang diuji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah di mana uji yang digunakan untuk mengetahui kesahihan alat ukur yang digunakan, benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Hasil dari uji validitas ini berupa suatu nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat

ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, namun sebaliknya instrumen yang kurang akan memiliki nilai validitas yang rendah. Validitas di atas diuji dengan rumus *korelasi product moment*, uji ini dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing-masing item pertanyaan (Imam Ghazali, 2001: 135). Koefisien korelasinya dibandingkan dengan nilai kritis (*critical value*) yang telah ditetapkan pada taraf signifikansi 5%. Jika koefisien korelasi tiap-tiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis, maka pertanyaan tersebut adalah valid.

Apabila dari perhitungan masing-masing butir menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya apabila dari perhitungan masing-masing butir menghasilkan $p\text{-value} \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid pada tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Setelah masing-masing alat ukur ditentukan validitasnya, kemudian dilanjutkan dengan uji realibilitas. Reliabel adalah istilah untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Husein Umar, 2002: 178). Uji realibilitas ini hanya dapat dilakukan pada pernyataan yang telah sah atau valid. Uji ini untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Hasil dari uji ini ditunjukkan oleh suatu nilai yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Tingkat reliabilitas kuesioner diukur dengan reliabilitas *Cronbach Alpha* yang dipergunakan untuk kuesioner yang berbentuk angket. Suatu intru-

men dapat disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, Nunnally (Imam Ghozali, 2001: 133).

Teknik Analisis Data

1. Persamaan Regresi Berganda

Sebagaimana telah dikemukakan di depan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, maka model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

(Jonni J Manurung, dkk, 2005: 70)

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Komitmen Organisasional
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF di sekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (Imam Ghozali, 2001: 57).

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu untuk menguji apabila terjadi *autokorelasi* atau tidak antar pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu dan ru-

ang. Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi *autokorelasi* dengan bantuan program SPSS versi 16 apabila *signifikan run test* < 0,05 maka terjadi *autokorelasi*, sedang apabila nilai signifikan run test > 0,05 maka tidak terjadi *autokorelasi* (Gujarati, 2001: 20).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2001: 72).

d. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi mempunyai distribusi normal. Normalitas distribusi ini untuk menentukan jenis analisis yang akan digunakan selanjutnya. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah *One Sample Kolmogorov Smirnow Test*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas, jika probabilitas ≥ 0,05 maka distribusi data normal. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal. (Gujarati, 2001: 22).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signi-

fikasi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen signifikan dan apabila $p\text{-value} > 0,05$, maka tidak signifikan (Jonni J Manurung, dkk, 2005: 71).

b. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model pada variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka pengaruh variabel independen secara ketepatan model terhadap variabel dependen signifikan dan apabila $p\text{-value} > 0,05$, maka tidak signifikan

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi adalah bilangan yang menentukan hubungan antara variabel Y dengan variabel X, pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel berikut. Bahwa nilai dari *Adjust* (R^2) menentukan nilai, seberapa besar himpunan variabel bebas mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat dan dapat dinyatakan dalam desimal atau persentase.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Gambaran Populasi dan Responden

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru SMKN 1 Klego yang berjumlah 60 orang. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu mulai dari tahap penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan penilaian kuesioner dengan menggunakan bobot penilaian yang sudah ditetapkan. Tahap ketiga dilakukan tabulasi nilai dengan tujuan untuk mendapatkan skor total dari masing-masing variabel.

Tahap keempat dilakukan uji instrumen bertujuan untuk menguji validitas (ketepatan) dan reliabilitas (kehandalan) setiap butir pertanyaan. Tahap terakhir adalah melakukan analisis data bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Peneliti ini merupakan penelitian populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian sebanyak 60 orang guru SMKN 1 Klego Kecamatan Klego Kabupaten Boyolali.

Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner terhadap 60 orang guru SMKN 1 Klego. Penelitian ini dimulai dengan tahap pengumpulan data melalui penyebaran instrumen kuesioner terhadap seluruh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 minggu dari tanggal 3 Desember 2012 sampai dengan tanggal 8 Desember 2012. Berdasarkan kuesioner yang diedarkan, semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti sebesar 100%. Selanjutnya dilakukan skoring dengan teknik skala *Likert* 5 poin.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 24 butir dengan perincian instrumen kepemimpinan (X_1) sebanyak 6 pertanyaan, budaya organisasi (X_2) sebanyak 6 pertanyaan, komitmen organisasional (X_3) sebanyak 6 pertanyaan, kepuasan kerja (Y) sebanyak 6 pertanyaan. Perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu kepemimpinan 6 pertanyaan, budaya organisasi 6 pertanyaan, komitmen organisasional 6 pertanyaan, kepuasan kerja 6 pertanyaan. Uji validitas angket menggunakan *Pearson Correlation*. Kriteria pengujian untuk butir pertanyaan valid jika p

$value < 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya kriteria pengujian untuk butir pertanyaan yang tidak valid jika $p\text{-value} \geq 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Perhitungan uji validitas instrumen dengan bantuan program SPSS versi 16.

a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa enam butir pertanyaan variabel kepemimpinan semua valid, karena *pearson correlation* masing-masing butir pertanyaan menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$.

b. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa dari enam pertanyaan instrumen budaya organisasi semuanya valid, karena *pearson correlation* masing-masing butir pertanyaan menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$.

c. Uji validitas Variabel Komitmen Organisasional (X_3)

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa dari enam pertanyaan instrumen komitmen organisasional semuanya valid, karena *pearson correlation* masing-masing butir pertanyaan menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$.

d. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa enam butir pertanyaan variabel kepuasan kerja semuanya valid, karena *pearson correlation* masing-masing butir pertanyaan menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally dalam Imam Gozali (2005: 11), jika *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka hasil pengujian reliabilitas dari instrument tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Instrumen kepemimpinan mempunyai nilai *Cronbach alpha* $0,633 >$

$0,60$ maka reliabel.

b. Instrumen budaya organisasi mempunyai nilai *Cronbach alpha* $0,828 > 0,60$ maka reliabel.

c. Instrumen komitmen organisasional mempunyai nilai *Cronbach alpha* $0,747 > 0,60$ maka reliabel.

d. Instrumen kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach alpha* $0,765 > 0,60$ maka reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinealitas

Hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan menghasilkan nilai *Tolerance* $0,699$, variabel budaya organisasi menghasilkan nilai *Tolerance* $0,361$ dan variabel komitmen organisasional menghasilkan nilai *Tolerance* $0,413$, dengan demikian dari ketiga variabel tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden setelah diolah dengan program SPSS dengan *Run test* nilai *asympt.sig (2-tailed)* $0,602$, dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria uji diharapkan dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap *absolute residual* atau menghasilkan $p\text{-value} > 0,005$ maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil analisis dengan SPSS diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak terjadi heteroskedastisitas karena variabel independen masing-masing $0,980$, $0,927$, dan $0,811$.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas residu dilakukan dengan menggunakan uji non parametrik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test (K-S Test)*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Runs test* menghasilkan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,304$, maka residual normal.

Analisis Regresi linear Berganda

Guna membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, dilakukan analisis dari data yang telah diperoleh, yaitu data tentang kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan variabel dependen kepuasan kerja dan variabel independen kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan program SPSS versi 16. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda tersebut pada tabel 1 di bawah ini:

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini seperti terlihat pada tabel 1 dapat dituliskan persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 2,670 + 0,395X_1 + 0,219X_2 + 0,197X_3 + e$$

1. Kostanta

Nilai kostanta sebesar 2,670, artinya jika variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional sama dengan nol (kostant), maka kepuasan kerja positif.

2. Koefisien variabel kepemimpinan (X_1)

Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,395, berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego, artinya semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru dengan asumsi variabel bu-

daya organisai dan komitmen organisasional kostan.

3. Koefisien variabel budaya organisasi (X_2)

Koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,219, berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego, artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru dengan asumsi variabel kepemimpinan dan komitmen organisasional kostan.

4. Koefisien variabel komitmen organisasional (X_3)

Koefisien variabel komitmen organisasional sebesar 0,197, berarti komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego, artinya semakin baik komitmen organisasional akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi kostan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data, maka pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel secara individu yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yaitu, kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Dari pengujian parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,670	3,089		0,864	0,391
Kepemimpinan	0,395	0,137	0,355	2,889	0,005
Budaya Organisasi	0,219	0,174	0,215	1,258	0,213
Komitmen Organisasional	0,197	0,170	0,185	1,159	0,251

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2013

- a. Uji Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X_1)
 Hasil uji koefisien variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,889 dengan signifikansi sebesar 0,005, karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 2,889 tersebut signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego” didukung data, sehingga terbukti kebenarannya, karena kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
- b. Uji Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi (X_2)
 Hasil uji koefisien variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,259 dengan signifikansi sebesar 0,213, karena nilai signifikansi $0,213 > 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 1,259 tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego” tidak terbukti kebenarannya, karena atas kemauan atau faktor intrinsik guru-guru itu sendiri untuk melaksanakan tugas pokoknya. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego.
- c. Uji Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasional (X_3)
 Hasil uji koefisien variabel komitmen organisasional diperoleh nilai t hitung sebesar 1,159 dengan signifikansi sebesar 0,251, karena nilai signifikansi $0,251 > 0,05$ berarti bahwa nilai t hitung sebesar 1,159 tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “komitmen organisasional berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego” tidak terbukti kebenarannya, karena guru-guru di SMKN 1 Klego rata-rata sudah PNS, jarak rumah dengan tempat kerja lebih dari 50 km dan guru merasa kurang memiliki instansi tersebut. Hal ini komitmen organisasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

- d. Uji variabel yang dominan
 Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung dan koefisien regresi dominan adalah nilai t hitung variabel kepemimpinan yaitu sebesar 2,889, sedangkan untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,259 dan komitmen organisasional sebesar 1,159, ini berarti kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego” didukung data, sehingga terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Uji F untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji F (ketepatan model) dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,945 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan

Tabel 2
Hasil Uji F (Ketepatan Model)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318,286	3	106,095	12,945	0,000
	Residual	458,964	56	8,196		
	Total	777,250	59			

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,640	0,410	0,378	2,86283

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2013

komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 di atas.

Hasil uji koefisien determinasi yang disesuaikan yaitu *adjusted R Square* sebesar 0,410 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasional memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 41%. Karena dari tiga variabel independen pengaruhnya sebesar 41%, berarti sebesar 59% (100% - 41%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego, dengan demikian mendukung hipotesis 1. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, yang menghasilkan *p-value* (0,005) < 0,05. Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego. Hal

ini dibuktikan dari hasil uji t, yang menghasilkan *p-value* (0,213) > 0,05. Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, yang menghasilkan *p-value* (0,251) > 0,05.

Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego, dengan demikian mendukung hipotesis 4. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t, yang menghasilkan *t* hitung kepemimpinan sebesar 2,889, budaya organisasi sebesar 1,259 dan komitmen organisasional sebesar 1,159, maka kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar karena *t* hitung yang paling besar di antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional memberikan sumbangan sebesar 41 persen terhadap kepuasan kerja guru SMKN 1 Klego Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

Allison, M & Hartley, J, 2000, "The Role Of Leadership of in the Moderenisasi and Improfment of Public Service", *Public Money And Management*, April - June.

- Arizal, 2001. "Pemimpin: Gaya kepemimpinan Transaksional Mencapai Sukses melalui Manajemen Sumberdaya Manusia", *Kajian Bisnis*, No. 22, Januari - April.
- Ferdinand Augusty, 2006, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Bambang Setiaji, 2009. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Bititci, U. S & Tunner, Trevor, 2000, "Dynamics of Performance Measurement Systems", *International Journal of Operation and Production Management*, Vol. 20, No.6, p.692 – 704.
- Celine, 2003. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada ATMI ST Mikael Surakarta", *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq, 2006, "Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Marketing*, Vol. 60. January
- Davis, K & John, W. Newstrom, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Endang Wismawati, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Tarsito, Bandung.
- Fandy Tjiptono, 2001. *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- F. Handoyo, 2006. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan KerjavGuru SMP Negeri di Kota Surakarta". *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, 2001, *Basic Econometries*, Third Edition, MC. Graw Hill, New York.
- Hamiduddin Amron, 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Tenaga Kerja Usaha Kecil Menengah di Wilayah Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan". *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi, Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heffes, E. M, 2006, "Leadership's Role In Shaping and Sustaining FEI", *Financial Executive*, May.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2008. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- IG. Wursanto, 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jonni J. Manurung, Adler Haymans Manurung dan Ferdinand Dehoutman Saragih, 2005, *Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Juni Anggaraswati, 2008. "Pengaruh Kompensasi, Budaya organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo". *Tesis* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Kabul Waluyo Utomo, 2002. "Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasi", *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Volume 2 No. 2, Mei.
- Miru Sulaeman. 2006. "Kajian Kepemimpinan Kaitannya dengan Total Quality Manajemen Perusahaan Cold Storage Eksportir Udang di Makassar", *Kajian Bisnis*, Vol 3 No. 1:53-60, Maret.
- Moeljono, Djoko Santoso, 2003, *Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan*, Elek Media Komputindo, Jakarta.

- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.
- Mulyasa, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, P Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo. Jakarta.
- Safaria, T, 2004, *Kepemimpinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Samsudin Sadili, 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Singgih Santoso, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Edisi Pertama. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku I, Salemba Empa, Jakarta.
- Sofiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Steers. R. M, 2004. *Efektivitas Organisasi*, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujiono David Efendi. 2004. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individual". *Jurnal Beta*, Volume 2 No. 2.
- Wahjosumito, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Waridin dan Masrukin. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Wijaya Romantha Marshandi. 2007. "Kepemimpinan dan Hubungan Perilaku OCB, Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional". *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Wexley dan Yukl, G.A. 1992. *Leadership in Organization*, Fourth Edition, London: Prentice Hall International.
- Yeni Fajarwati, 2003. "Komitmen Organisasional dan Faktor- faktor Penentu". *Jurnal Fokus Manajemen* Universitas Sebelas Maret Surakarta. Vol 1(1). Maret: 68-76.
- Yudi Satria, 2005. "Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Iklim organisasi dengan Kepuasan kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta". *Benefit*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol. 9 (2) Desember: 120- 128.
- Yulk Gary, 1994, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2001, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Yusuf Udaya, Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke lima*, Indeks, Jakarta.
- Yukl, G. A, 1998, *Leadership in Organizational*, 4 Ed. Prince Hall, Upper Saddle River, NJ.