

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA PRABUMULIH

Yusrianto¹, Alhadi², Andi Rahman³

SMA Negeri 3 Prabumulih¹, Universitas PGRI Palembang^{2,3}

yusriantoyusrianto80@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih. Dari hasil observasi peneliti serta wawancara dengan beberapa rekan guru dan kepala sekolah di SMK Negeri di kota Prabumulih, masih terdapat guru-guru yang memiliki komitmen kerja yang rendah di samping guru-guru yang berkomitmen kerja baik, selain itu beberapa hasil penelitian menunjukkan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru khususnya setelah pandemi covid-19. Penelitian kuantitatif ini akan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Prabumulih. Menggunakan instrumen angket dengan skala *likert*. Sampel sebanyak 153 orang diambil dengan metode *slovin* dari populasi guru pada SMK Negeri se-Kota Prabumulih yang berjumlah 248 orang. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rentang norma untuk masing-masing variabel berada pada kategori cukup cenderung baik. Statistik inferensial inferensial yang menguji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Simpulan, bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Prabumulih.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komitmen kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of participative leadership and work commitment on the performance of State Vocational School teachers in Prabumulih City. From the results of researchers' observations and interviews with several fellow teachers and principals at State Vocational Schools in Prabumulih City, some still have a low work commitment, and teachers are committed to exemplary work. Apart from that, several research results show the leadership role of the head schools in improving teacher performance, especially after the COVID-19 pandemic. This quantitative research will analyze the influence of participative leadership and work commitment on the performance of State Vocational School teachers throughout Prabumulih City. A questionnaire instrument with a Likert scale was used. A sample of 153 people was taken using the Slovin method from a population of 248 teachers at State Vocational Schools in Prabumulih City. The descriptive statistical analysis results show that each variable's norm range values are relatively good. Inferential inferential statistics tests hypotheses using simple linear regression and multiple linear regression. The conclusion is that participative leadership and work commitment positively influence teacher performance in State Vocational Schools throughout Prabumulih City.

Keywords: Leadership, Work Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Setelah dilanda bencana, mutu pendidikan kian terpuruk dengan adanya *Learning Loss*. Kemendikbudristek melalui Direktorat sekolah menengah (<https://ditsmp.kemdikbud.go.id>) menuliskan setidaknya ada 3 potensi dampak negatif pandemi covid-19 yang berkepanjangan terhadap siswa, yaitu: penurunan capaian belajar, putus sekolah serta kekerasan pada anak dan resiko eksternal. Namun seiring dengan usaha pemerintah dan segenap elemen bangsa untuk mengatasi dan melawan bencana kesehatan yang melanda hampir tiga tahun ini, keadaan berangsur-angsur membaik (Warsiyah, 2021).

Pembelajaran secara tatap muka (PTM) telah mulai dilaksanakan kembali menggantikan PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) yang menurut hasil penelitian menjadi salah satu sebab *learning loss*. Untuk mengatasi kerugian tersebut diperlukan guru-guru dengan kinerja yang baik. Hasil observasi dan studi pendahuluan yang penulis lakukan pada bulan Maret 2022 terhadap beberapa guru SMK di kota Prabumulih, dengan cara menyebarkan angket sederhana mengenai PJJ dan PTM, maka diperoleh data bahwa 28% guru belum memahami pengertian pembelajaran *hybrid* dan *blended*. 31% guru merasa belum siap melakukan PTM dan 24% belum mempersiapkan administrasi pembelajaran. Hasil observasi terhadap tingkat kehadiran guru di uji coba PTM juga menunjukkan data, rata-rata 25% guru belum hadir tepat waktu, 22% guru berhalangan hadir dan 11% guru tidak hadir. Hal ini menjadi indikasi awal bahwa ada permasalahan yang terkait dengan kinerja guru.

Hasil penelitian Herry et al., (2020), menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif pada kinerja guru. Kinerja guru dipercaya sebagai bagian terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan bersama motivasi, menurut Astuti et al., (2017), memiliki pengaruh sebesar 50,2 % terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang sedemikian rupa tentu saja kepemimpinan yang efektif sehingga mampu menjamin kinerja guru yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan mutu pendidikan. Dari uraian di atas, penulis mendapati bahwa perlu diadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun noneksperimental, interaktif atau non interaktif.

Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini adalah untuk menganalisis data kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan statistik product moment. Rancangan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tahap Pertama: Dalam tahap pertama ini menentukan masalah yang akan diteliti dengan observasi ketempat yang akan diteliti yaitu SMK Negeri di Kota Prabumulih

Tahap Kedua: Dalam tahap kedua ini menyebarkan kuesioner kepada guru-guru yang terpilih sebagai sampel dari populasi di sekolah tersebut.

Tahap Ketiga: Dalam tahap ketiga ini menganalisis dan pengkajian data kemudian menarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Prabumulih Jumlah seluruh guru SMK Negeri di Kota Prabumulih pada tahun 2022 adalah sebanyak 248 orang (diolah dari data sekunder milik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan) setelah diolah dengan menggunakan rumus *Slovin*, sampel yang digunakan sebanyak 153 orang guru.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Analisis Deskriptif

Variabel Penelitian	Deskriptif			
	Mean	median	modus	Rentang normal
Kepemimpinan partisipatif	124.22	124.00	124	cukup
Komitmen kerja	131.00	131.00	131	cukup
Kinerja	93.00	93.08	93	cukup

Dari hasil uji untuk kepemimpinan partisipatif diperoleh $t_{hitung} = 1,296$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,290$ dan sig. 0,011 lebih kecil daripada nilai baku 0,05. Dengan demikian untuk hipotesis pertama, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Prabumulih.

Dari hasil uji untuk komitmen kerja diperoleh $t_{hitung} = 1,473$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,290$ dan sig. 0,037 lebih kecil daripada nilai baku 0,05. Dengan demikian untuk hipotesis kedua, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Prabumulih.

Dari hasil uji F, nilai Fhitung sebesar 4,852. Jika dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 3,0543850, maka F hitung lebih besar dari pada Ftabel. Nilai sig. sebesar 0,004 jika dibandingkan dengan nilai baku sebesar 0,05 maka nilai sig. lebih kecil daripada nilai baku. Dari dua kriteria tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hipotesis ketiga, kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat diperlukan dan menjadi faktor yang sangat memiliki sebuah pengaruh didalamnya terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi (Wening & Santosa, 2020). Purwanto et al., (2020), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif terdapat adanya sebuah ide yang mengalir dari bawah (para anggota) karena adanya posisi kontrol atas pemecahan setiap suatu permasalahan dan adanya pembuatan keputusan yang masih dipegang secara bergantian.

Insan & Yuniawan, (2016), Falsafah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif ini yaitu pemimpin adalah untuk bawahan dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan persuasif, kerjasama dan memotivasi

bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Ciri-ciri pemimpin yang bergaya partisipatif antara lain:

1. Pendelegasian
2. wewenang terdesentralisasi
3. Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan
4. Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah
5. Berorientasi pada hubungan
6. Asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral
7. Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan

KOMITMEN KERJA

Mowday dalam Yudiono & Marwia, (2017), mendefinisikan komitmen kerja sebagai bentuk kekuatan atau relatif dengan adanya keterlibatan dengan organisasi tempatnya bekerja. (Wibowo, 2017) menambahkan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan juga adanya keterlibatan yang dapat ditunjukkan oleh pekerja terhadap suatu organisasi atau unit kerja organisasinya. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan suatu makna anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan juga dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Komitmen dalam bekerja akan berguna untuk dapat melihat pencapaian hasil kerja dan juga kualitas kerja individu dalam suatu organisasi, tanpa adanya komitmen kerja maka tidak akan berjalan sesuai dengan keinginannya dan akan merugikan dirinya sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Wibowo, (2017), sebagai berikut *Justice and support* (keadilan dan dukungan), *Shared values* (nilai bersama), *Trust* (kepercayaan), *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional), *Employee involvement* (pelatihan pekerja).

KINERJA GURU

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai suatu catatan dari hasil keluaran dari suatu fungsi jabatan atau keseluruhan aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Menurut Alawi A. H.,(2016), kinerja guru dalam melakukan tugas kependidikan sebagai tugas profesional, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam mewujudkan keberhasilan proses pembelajaran atau proses belajar mengajar (PBM) di dalam kelas (skala mikro). Kinerja guru juga mengacu pada setiap kemampuan atau kompetensi yang dapat dilakukan oleh guru dalam melakukan proses pembelajaran, baik itu didalam maupun di luar lingkungan sekolah.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja digunakan untuk hal sebagai berikut seperti yang diutarakan oleh Mulyasa, (2015) sebagai berikut:

1. Umpan balik terhadap kerja seseorang.
2. Menentukan kepuasan untuk dapat melakukan program pengembangan.

3. Melakukan pengesahan terhadap kompensasi,
4. Menentukan keputusan tentang mutasi dan promosi jabatan.
5. Perbaikan serta disiplin pada karyawan

Dari uraian mengenai kinerja di atas, maka pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

PEMBAHASAN

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penulis antara lain ialah : Penelitian yang dilakukan oleh Fitria et al., (2020), yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMP Muhammadiyah Prabumulih serta memiliki kegunaan di berbagai pihak, baik itu dari pihak tempat penelitian maupun di pihak penulis sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Yulizar et al., (2020), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja”

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima, nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah $0,001 < 0,05$ maka H_0 diterima dan nilai signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan $0,000 < 0,005$ maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertama, ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Tanjung Raja Kota Prabumulih.

Penelitian yang dilakukan oleh Royani et al., (2020), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.” Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru-guru PAUD, jika kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru PAUD mengalami peningkatan, maka kinerja guru-guru juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru PAUD mengalami penurunan, maka kinerja guru-guru juga akan menurun.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan kemudian ditindaklanjuti dengan analisis deskriptif data, uji persyaratan analisis serta pengujian hipotesis menunjukkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Kesimpulan tersebut yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan partisipatif dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P., Fitria, H., & Fitrianti, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Fitria, F., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 85–89. <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/34>

- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658–1666. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630>
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13438>
- Mulyasa, H. E. (2015). School Principal Management and Leadership. In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156–179. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Royani, I., Fitria, H., & Amallida Mulia Banyuasin, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 36–45. <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/28>
- Warsiyah. (2021). Strategi Kelompok Kerja Guru (KKG) Untuk Memitigasi Learning Loss Melalui Pembelajaran Terdiferensiasi. *Journal.Cabdindikbudnunukan.Id*, 2(1), 1–9.
- Wening, M. H., & Santosa, A. B. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 56. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3537>
- Yudiono, U., & Marwia, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 7(1), 74. <https://doi.org/10.21067/jip.v7i1.1559>
- Yulizar, Y., Arafat, Y., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 115–128. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5583>