

maupun non finansial. Pencapaian dari hasil yang didapatkan seorang guru mampu berdampak pada tujuan sekolah, keberhasilan yang diperoleh tidak lepas dari sosok seorang guru yang berkinerja baik. Dengan demikian, dibutuhkan adanya standar pekerjaan terhadap tugas yang dilaksanakan oleh para guru agar kinerja pun dapat berjalan dan memenuhi standar efektivitas dan juga efisiensi. Selain itu, kinerja menjadi perihal yang memiliki sifat pribadi sehingga tidak bisa disamakan antar satu guru dengan guru lain, karena setiap guru mempunyai tingkatan kemampuan yang tidak sama antara satu dengan lain berkaitan dengan mengerjakan tugas (Wibowo, 2016).

Kinerja guru menjadi bentuk pencapaian atas tugas yang dilakukan ataupun prestasi kerja, dalam bekerja keahlian dan pengetahuan seorang guru harus mampu menyesuaikan dengan kebijakan yang telah dipatenkan oleh pihak sekolah untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja dalam pencapaian visi, misi sekolah serta tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Kinerja seseorang perlu didasari dengan adanya penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pencapaian standar kinerja guru harus dijalankan melalui pengelolaan yang baik. Kinerja guru ini dapat dipicu oleh beberapa penyebab seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Nadia dan Noor (2022) kepemimpinan secara nyata membutuhkan adanya kemampuan guna menggerakkan serta memotivasi orang lain supaya orang tersebut bersedia guna menjalankan perintah. Gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh beberapa fungsi, yaitu delegasi, konsultatif, partisipasi, pengendalian, dan instruktif. Fungsi kelima tersebut saling keterkaitan dan berhubungan, sehingga jika salah satu fungsi tidak berjalan, maka akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan seseorang. Hasil penelitian Kustanto, dkk (2022) dan Manalu (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian Hakim (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedua yaitu kepuasan kerja. Menurut Riris, dkk (2020) melalui penerapan komitmen mampu memunculkan rasa puas saat melaksanakan pekerjaan dengan dimoderasi timbal balik yang disampaikan oleh organisasi kepada seseorang dan sanggup menggiatkan

seseorang dalam rangka pencapaian peningkatan kinerja. Ketidakuasan saat menjalankan tugas akan dapat berdampak pada munculnya perilaku frontal, atau sebaliknya akan mengindikasikan sikap tidak ingin terlibat dari kontak dengan lingkungan sosial masyarakat yang ada. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para seseorang mampu memunculkan stimulus dalam rangka peningkatan kinerja di organisasi dan sebaliknya, individu yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani serta pada lingkungan organisasi menyebabkan penurunan kinerja individu. Hasil penelitian Zahara dan Nuralam (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Fitri dan Hermin (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif signifikan terhadap kinerja.

Faktor ketiga yaitu melalui komitmen organisasi. Menurut Rizal, dkk (2023) korelasi yang terjadi antara guru pada organisasi tempat menjalani tugas dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Kinerja guru disebabkan oleh adanya komitmen organisasi. Desakan organisasi terhadap para anggotanya merupakan komitmen guru terhadap organisasi di tempat bekerja. Guru yang berkomitmen yang tinggi dipercaya mampu memperhatikan pelaksanaan kinerja yang optimal. Cakupan komitmen berkaitan dengan penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterikatan guru serta rasa kesetiaan individu terhadap organisasi. Hasil penelitian Syafitri, dkk (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian Rahmawati (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan secara negatif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada peraturan yang ditegaskan oleh Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2022 terkait dengan Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian Negara telah menetapkan kategori tingkat profesionalitas dari ASN sebagai berikut. 1) 91-100, dengan sebutan tingkat profesionalitas ASN sangat tinggi; 2) 81-90, dengan sebutan tingkat profesionalitas ASN tinggi; 3) 71-80, dengan sebutan tingkat profesionalitas ASN sedang; 4) 61-70, dengan sebutan tingkat profesionalitas ASN rendah; dan 5) 60 kebawah, dengan sebutan tingkat profesionalitas ASN sangat rendah.

Data pencapaian kinerja guru SMK Muhammadiyah Lasem dalam menentukan

kinerja setiap pegawainya terdapat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Lasem

Perilaku Kerja	Nilai
Orientasi pelayanan	82
Integritas	81
Komitmen	84
Disiplin	83
Kerjasama	82
Kepemimpinan	85
Jumlah	497
Nilai rata-rata	82,83

Sumber: Data Pencapaian Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Lasem, 2023.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, didapatkan jumlah 497 dengan nilai rata-rata 82,83 dikategorikan tinggi, hasil pencapaian kinerja kerja guru SMK Muhammadiyah Lasem sebesar 82,83 dikategorikan tinggi sedangkan sasaran nilai pencapaian kerja guru yang diinginkan SMK Muhammadiyah Lasem 91-100 masuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja guru SMK Muhammadiyah Lasem kurang efektif sehingga sasaran nilai yang diinginkan SMK Muhammadiyah Lasem belum tercapai.

Mengacu pada pemaparan yang telah diberikan, maka peneliti dapat merumuskan suatu tujuan penelitian guna membuktikan korelasi dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang bekerja di SMK Muhammadiyah Lasem.

2. Metode Penelitian

Pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti mengacu pada teknik pengisian dari kuesioner yang difungsikan yakni bersifat tertutup. Setiap jawaban pertanyaan memiliki skor dimana nilai dari jawaban responden yang tersusun atas pernyataan yang memiliki karakter *favourable* dan *unfavourable* dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Kuesioner menjadi metode dari pengumpulan data yang telah diterapkan melalui pemberian pertanyaan atau pernyataan dengan cara tertulis yang ditujukan untuk para responden guna mendapatkan jawaban (Sugiyono, 2018). Populasi dalam kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan merupakan keseluruhan guru SMK Muhammadiyah Lasem yang berjumlah 30 guru. Pada penelitian ini mengacu pada konsep metode sampling sampel jenuh. Hal ini berarti bahwa

jumlah sampel pada penelitian yang telah diambil adalah keseluruhan guru SMK Muhammadiyah Lasem yang berjumlah 30 guru. Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda.

Pemilihan konstruk kinerja guru mengadopsi indikator antara lain Kerjasama, kualitas pekerjaan, kemandirian dalam melaksanakan tugas, kuantitas pekerjaan yang dilakukan, inisiatif, adaptabilitas (Priansa, 2016). Pada konstruk dari gaya kepemimpinan mengadopsi indikator yaitu kemampuan dalam pengambilan keputusan individu dan organisasi, kemampuan dalam memotivasi, keterampilan dalam berkomunikasi, seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya dan kemampuan dalam mengendalikan emosional (Indra, 2022). Konstruk kepuasan mengimplementasikan indikator yaitu menyenangi pekerjaan yang dijalankan, mencintai pekerjaan yang dilakukan, moral kerja bernilai positif, melaksanakan disiplin kerja dan prestasi kerja (Mangkunegara, 2017). Konstruk komitmen organisasi menggunakan indikator yaitu komitmen secara afektif, komitmen secara kontinu dan komitmen secara normatif (Busro, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

Pada hasil wawancara yang telah dilakukan, dijelaskan bahwa Masmundari merupakan salah satu pengrajin atau mastro Damar Kurung yang dikenal oleh masyarakat luas, beliau adalah seseorang yang melestarikan Damar Kurung dari leluhur- Uji Instrumen peneliti ini disusun dengan menggunakan 42 pernyataan yang mewakili indikator setiap konstruk. Sebelum digunakan untuk penelitian maka dilakukan uji instrumen dibagikan kepada 30 responden. Sehingga responden uji instrumen ini ada 30 responden.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,786
Kepuasan kerja (X ₂)	0,921
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,718
Kinerja guru (Y)	0,848

Mengacu pada temuan yang didapatkan dari pengujian reliabilitas di Tabel 2, maka diperoleh penegasan bahwa seluruh konstruk dinyatakan reliabel dimana bernilai *Cronbach Alpha* > 0,70 atau 70%. Jadi, dapat ditegaskan bahwa

pernyataan yang bersumber dari kuesioner yang dilakukan pengujian kepada 30 responden dinyatakan memenuhi standar reliabel.

Uji Validitas

Dari pernyataan yang telah diberikan berkaitan dengan konstruk gaya kepemimpinan dihasilkan hasil pengujian validitas yang tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan 30 Responden

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Besaran Nilai Signifikansi
1	0.649	0.000
2	0.449	0.013
3	0.709	0.000
4	0.653	0.000
5	0.455	0.012
6	0.518	0.003
7	0.754	0.000
8	0.497	0.005
9	0.417	0.022
10	0.474	0.008
11	0.622	0.000

Mengacu pada Tabel 3, dapat ditegaskan bahwa keseluruhan pada item pernyataan yang diajukan untuk konstruk dari gaya kepemimpinan keseluruhan telah memenuhi standar valid, dikarenakan nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan yang mana angka tersebut berada pada *range* signifikan di level 0,05.

Mengacu dari pernyataan yang berhubungan dengan konstruk Kepuasan Kerja didapatkan hasil pengujian validitas yang tersaji pada Tabel 4, sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Dari Pengujian Validitas Kepuasan Kerja 30 Responden

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.886	0,000
2	0.683	0,000
3	0.711	0,000
4	0.776	0,000
5	0.839	0,000
6	0.760	0,000
7	0.603	0,000
8	0.763	0,000
9	0.516	0,004
10	0.886	0,000
11	0.768	0,000

Mengacu pada peroleh data yang ada di Tabel 4, dapat ditegaskan bahwa keseluruhan item pernyataan untuk konstruk kepuasan kerja keseluruhan dinyatakan memenuhi validitas,

dikarenakan nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan yang mana besaran angka tersebut berada pada signifikan di level 0,05.

Mengacu dari pernyataan yang berhubungan dengan konstruk komitmen organisasi diperoleh hasil pengujian validitas yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi 30 Responden

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.558	0.001
2	0.518	0.003
3	0.710	0,000
4	0.628	0,000
5	0.541	0.002
6	0.677	0,000
7	0.622	0,000

Mengacu pada peroleh data yang ada di Tabel 5 dapat ditegaskan bahwa semua item pernyataan untuk konstruk komitmen organisasi keseluruhan dinyatakan memenuhi validitas dikarenakan nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan yang mana besaran angka tersebut berada pada signifikan di level 0,05.

Mengacu dari pernyataan untuk konstruk kinerja guru diperoleh hasil pengujian validitas yang tertuang pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru 30 Responden

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.648	0,000
2	0.618	0,000
3	0.586	0.001
4	0.366	0.047
5	0.618	0,000
6	0.648	0,000
7	0.669	0,000
8	0.699	0,000
9	0.398	0.029
10	0.657	0,000
11	0.583	0.001
12	0.517	0.003
13	0.593	0.001

Mengacu pada peroleh data yang ada di Tabel 6, dapat ditegaskan bahwa keseluruhan item pernyataan untuk konstruk kinerja guru keseluruhan dinyatakan memenuhi validitas, dikarenakan nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan yang mana besaran angka tersebut berada pada signifikan di level 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis difungsikan guna memperoleh pembuktian atas pengaruh secara langsung antara konstruk independen terhadap konstruk dependen yang diajukan dalam model kerangka penelitian. Proses pengujian ini diberlakukan dengan mengacu pada besaran nilai signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian hipotesis tertuang pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.144	0.296	Ditolak
Kepuasan kerja	0.005	0.944	Ditolak
Komitmen organisasi	1.359	0,000	Diterima

Mengacu pada Tabel 7, dapat diketahui temuan dari hipotesis sebagai berikut.

Temuan dari hipotesis pertama, Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa diduga gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan peneliti antara gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 terhadap Kinerja guru sebagai variabel Y diperoleh besaran nilai koefisien beta sebesar 0.144 dan nilai signifikansi sebesar 0.296. Dapat ditarik menjadi suatu simpulan bahwa nilai koefisien beta mempunyai tanda positif dan besaran nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa diduga gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Mendasar pada hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan dari hipotesis kedua, Korelasi Antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hipotesis kedua yang menegaskan bahwa diduga kepuasan kerja berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan peneliti antara kepuasan kerja sebagai variabel X_2 terhadap kinerja guru sebagai variabel Y diperoleh besaran nilai koefisien beta sebesar 0.005 dan besaran nilai signifikansi sebesar 0,944. Dapat ditarik menjadi suatu simpulan bahwa nilai koefisien beta mempunyai tanda positif dan besaran nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua yang mengungkapkan bahwa

diduga kepuasan kerja berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Mendasar pada hasil uji hipotesis menjelaskan kepuasan kerja berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan dari hipotesis ketiga, Korelasi Antara Komitmen organisasi (X_3) terhadap Kinerja guru (Y). Hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa diduga komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan peneliti antara komitmen organisasi sebagai variabel X_3 terhadap kinerja guru sebagai variabel Y didapatkan besaran nilai koefisien beta sebesar 1.359 dan besaran nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat ditarik menjadi suatu simpulan bahwa nilai koefisien beta memiliki tanda positif dan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan diduga komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Mendasar pada hasil uji hipotesis menjabarkan komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Dari Pengujian Determinasi

Pengujian determinasi difungsikan guna mengungkapkan besaran nilai yang dihasilkan oleh konstruk-konstruk independen yang ada di dalam model untuk dapat menjabarkan besaran dari konstruk dependen. Perolehan hasil dari pengujian determinasi tertuang pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.920	0.847	0.829

Mengacu pada Tabel 8 didapatkan bahwa besaran dari koefisien *Adjusted R Square* yakni 0.829 sehingga dapat dimaknai bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan atau mempengaruhi terhadap kinerja guru sebesar 82.9%, sedangkan sisanya 17.1% kinerja guru dipengaruhi atau dijelaskan di luar model yang disajikan pada penelitian ini.

Hipotesis pertama mengungkapkan bahwa diduga gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mendasar pada hasil pengujian hipotesis pertama menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa apabila gaya kepemimpinan dapat dilakukan

dengan baik, maka berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan berdasar pada hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh peneliti bahwa belum semua bagian-bagian atas fungsi manajemen sekolah berlangsung secara optimal seperti fasilitas dan ruang kelas yang mendukung proses pembelajaran di SMK Muhammadiyah Lasem, dengan demikian diperlukan tindakan optimalisasi, efektifitas dan juga efisiensi pada keseluruhan fungsi dari implementasi manajemen yang ada dalam sekolah khususnya berkaitan dengan manajemen pembelajaran serta kebijakan administrasi sekolah, serta dibutuhkan perilaku kepedulian atas gagasan atau ide yang berasal dari para guru guna mendukung kinerja yang semakin maksimal di masa mendatang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fauzia (2020) dan Siswoyo (2018) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Nadia dan Noor (2022) kepemimpinan yang efektif membutuhkan kapasitas guna menggerakkan dan menstimulasi orang lain agar bersedia mengikuti perintah. Gaya kepemimpinan seorang individu dipengaruhi oleh beberapa fungsi, yaitu partisipasi, instruktif, konsultatif, pengendalian, dan delegasi. Apabila kelima fungsi yang ada saling keterkaitan dan berhubungan, sehingga jika salah satu fungsi tidak berjalan, maka akan berdampak terhadap gaya kepemimpinan seseorang. Menurut Riva'i dalam Manalu (2020) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai sekumpulan atribut yang khas yang dapat melekat pada diri seorang individu, agar organisasi semakin mudah dalam pencapaian tujuan ataupun sasaran organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan menjadi wadah komunikasi yang optimal untuk melakukan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru maupun staf administrasi (Siagian, 2018). Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama yang menyatakan diduga gaya kepemimpinan mempunyai berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

Hipotesis kedua menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil pengujian hipotesis kedua menggambarkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa saat kepuasan kerja yang dirasakan semakin puas, namun

berdampak yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dipicu karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh para masing-masing guru relatif tidak sama satu dengan lainnya, dengan demikian kepuasan kerja membuktikan bahwa dapat sedikit berdampak pada peningkatan kinerja para guru. Dengan demikian, sangat penting bagi pihak pengelola sekolah guna berusaha dalam peningkatan kepuasan kerja guru melalui pemberian *reward* yang sesuai, menyediakan peluang untuk promosi jabatan, kepala sekolah memberikan supervisi akademik, kompensasi yang bersifat ekstrinsik bisa berupa pujian dan juga bentuk pengakuan yang diperoleh dari rekanan guru yang lain ataupun kepala sekolah sehingga dapat memperoleh respon positif secara langsung. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian (Chandra, dkk., 2023; Rizka, 2023; Efendi, dkk., 2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Riris, dkk (2020), melalui kepuasan kerja pada guru mampu memacu peningkatan kinerja di sekolah dan sebaliknya, guru yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta pada lingkungan sekolah memicu penurunan kinerja guru. Pemaknaan kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang yang berasal dari kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Perilaku ini direfleksikan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pencapaian prestasi kerja. Rasa puas atas pekerjaan dipersepsikan oleh seorang guru berkaitan dengan dalam pekerjaan yang dikerjakan, luar pekerjaan atau merupakan campuran dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019).

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja menjadi bentuk perilaku individu terhadap pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar individu, kompensasi yang diterima saat bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis seseorang. Ketidakpuasan dalam bekerja meningkatkan pemicu timbulnya perilaku agresif, atau sebaliknya akan mencerminkan sikap tidak ingin terlibat dari kontak dengan lingkungan sosial yang ada. Kepuasan kerja guru menjadi permasalahan penting yang perlu mendapatkan penanganan khusus dalam kaitannya dengan produktivitas kerja guru dan ketidakpuasan sering dikorelasikan dengan fase desakan kerja dan rintihan tugas yang tinggi. Guru yang merasakan tingkat rasa ketidakpuasan yang besar akan lebih mudah melakukan tindakan perusakan dan

penjagalan yang pasif. Selain itu pemberian lingkungan kerja dan kepemimpinan yang sesuai dalam suatu sekolah juga berkorelasi penuh atas yang erat dengan kepuasan kerja guru. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara lingkungan kerja yang ada dan kepemimpinan yang berlangsung dalam pendelegasian tugas, maka akan mendorong guru semakin puas dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Hasil penelitian menjelaskan kepuasan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua yang menyatakan diduga kepuasan berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

Hipotesis ketiga menegaskan bahwa komitmen organisasi kerja berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil hipotesis ketiga menegaskan bahwa komitmen organisasi kerja berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian mampu makna bahwa apabila seorang guru melandasi diri pada komitmen atas sekolah tinggi, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru, mungkin hal ini dikarenakan guru memiliki komitmen tinggi dan memiliki tujuan untuk kemajuan sekolah, maka hal tersebut mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh guru meningkat dan tujuan yang diinginkan sekolah bisa tercapai. Penelitian ini mendukung dengan penelitian Syafitri, dkk (2021); Zainudin, dkk (2023); Anwar, dkk (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi menjadi bentuk perspektif perilaku krusial yang berfungsi guna menaksir kecondongan seseorang untuk tetap bertahan peranan dan kontribusi dalam suatu organisasi (Rizal dkk, 2023). Komitmen menjadi suatu upaya pengidentifikasian dan korelasi seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional menjadi patokan mengenai harapan seseorang untuk tetap dalam organisasi di masa depan. Komitmen organisasional berdampak pada komitmen anggota untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau memilih meninggalkan organisasi dengan pencarian peluang atas pekerjaan baru.

Menurut Busro (2018), komitmen organisasi menjadi suatu bentuk tingkat kepercayaan dan penerimaan seseorang terhadap tujuan organisasi dan memiliki harapan untuk tetap ada di organisasi. Komitmen terhadap organisasi menjadi suatu elemen yang berkaitan dengan orientasi hubungan (aktif) antara seorang individu terhadap organisasi. Orientasi hubungan

yang ada tersebut berdampak pada individu (pekerja) atas kehendak individu sendiri dengan bersikap yang mencerminkan refleksi dukungan bagi ketercapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi menegaskan adanya suatu daya saing dalam diri seseorang dalam upaya mengidentifikasi keterkaitannya dalam suatu organisasi. Komitmen dibangun didasari atas kepercayaan individu dengan individu lain, kepala sekolah serta yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Komitmen dalam organisasi menggambarkan bahwa lebih dari keanggotaan formal yang dicerminkan dengan sikap yang meliputi rasa menyukai organisasi dan bersedia untuk berkontribusi tingkat upaya yang lebih bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga yang menjelaskan diduga komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru diterima.

4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja para guru di SMK Muhammadiyah Lasem. Mengacu pada temuan-temuan yang dihasilkan berdasar pada pengolahan data dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa simpulan antara lain sebagai berikut. 1) Gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah; 2) Kepuasan kerja berkorelasi secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah; 3) Komitmen organisasi berkorelasi secara positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah.

Penelitian mendatang hendaknya dapat menambahkan variabel diluar model penelitian yang diajukan oleh peneliti guna meningkatkan kinerja guru seperti efikasi diri dan keterikatan guru. Selain itu diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang lebih agar memperoleh generalisasi hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance: *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Chandra, T., Yanti M. G., Melan S. P., & Megiwati. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 91-108.
- Efendi, Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance: *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(1), 136-147.
- Fauzia, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya: *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(5), 1-19.
- Fitri, I. K., & Hermin E (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 277-293.
- Hafni, L. S., Himawan, A., Safari, S. D. S, & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload Motivation and Employees Performance PT. BANK RIAU KEPRI PEKANBARU BRANCH; *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(1), 60-78.
- Hakim, A. F. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, M. S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indra, K (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1-9.
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Equilibiria*, 7(1), 100-113.
- Mangkunegara A. A., & Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nadia, P. S., & Noor I. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta: *Jurnal Emba*, 9(1), 669- 678.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Riris, A. C., Ocky S., & Johnson D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga: *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.
- Rizal, M., Heldy V. M., & Lisda L. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo: *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.
- Rizka, M. L. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 14 Depok Dan Work Overload Sebagai Variabel Moderasi*. Diploma Thesis. Universitas Andalas.
- Shahara, N. P., & Noor I. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta: *Jurnal EMBA*, 9(1), 669-678
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Siswoyo. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK XYZ: Jurnal Emba*, 2(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Syafitri, J., Salim A., & Sri N. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat: *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8677-8686.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-11. Jakarta: Rajawali.
- Zahara, M., & Nuralam S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 1-11.
- Zainuddin, J., Sri M., Said A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja: *Jurnal Serambi Ilmu Journal of Scientific Information and Educational Creativity*, 21(2).