

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA MANADO

Jerry Hedy Rogahang*

Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Manado

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap kinerja guru SMP Kota Manado. Metode yang digunakan adalah analisis jalur. Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepercayaan adalah variabel independen dan kinerja guru adalah variabel dependen. Sampel penelitian adalah guru SMP di Kota Manado yang ditentukan dengan rumus Taro Yamane yaitu 101 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, (2) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, (3) Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru (4) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan (5) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepercayaan dan Kinerja Guru

Pendahuluan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana, di bidang pendidikan menunjukkan bahwa 76,6 persen hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43 persen, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38 persen dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60 persen.¹ Itu berarti, peran guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dan strategis, dalam hal bagaimana mendidik, mengajar, membimbing dan melatih siswa, walaupun dalam proses pendidikan dan pengembangan terjadi berbagai perubahan yang sangat cepat. Guru yang diharapkan harus memiliki kualitas yang memadai dengan unjuk kerja yang baik.

Hasil penelitian di negara-negara berkembang telah membuktikan bahwa; guru memberikan kontribusi tinggi dalam pencapaian prestasi belajar siswa (36%), kemudian disusul manajemen sekolah (23%), waktu belajar (22%) dan sarana fisik (19%), sebagai mana disimpulkan oleh Dirjen Dikdasmen pada acara Dies Natalis XVI Universitas Terbuka.²

Mutu pendidikan turut ditentukan oleh kinerja guru. Perilaku yang diwujudkan guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kenyataan menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang masih rendah, kehandalan memberikan pelayanan dalam hal belajar mengajar yang tidak maksimal, kehadiran di tempat kerja yang

¹Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 2002), h. 27.

²Muhammad Risal, *Pemberdayaan Seorang Guru*, <http://www.artikelbagus.com/2011/11/pemberdayaan-seorang-guru.html> (diakses 6 Agustus 2016).

selalu terlambat dan kemampuan yang rendah untuk melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja guru.

Banyak yang mempersoalkan rendahnya kinerja guru dikaitkan dengan kepemimpinan, komitmen dan kepercayaan. Jelas, bahwa kinerja guru akan memengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan, komitmen dan kepercayaan. Kepemimpinan di satuan pendidikan selalu berhubungan dengan kepala sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara Kepala Sekolah dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu dan tingkat kematangan para bawahan yang dipimpin. Komitmen dapat muncul dari guru dalam tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Komitmen seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ikatan emosional antar sesama guru, menunjukkan adanya kemauan untuk kemajuan organisasi dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta penghargaan yang diperoleh. Kepercayaan adalah keinginan guru untuk memperoleh harapan positif dari tindakan dan keinginan Kepala Sekolah. Kepercayaan guru dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja, kepercayaan tinggi akan menunjukkan kinerja tinggi dan kepercayaan yang rendah menunjukkan kinerja rendah.

Kepemimpinan, Komitmen, dan kepercayaan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Adanya kepemimpinan yang baik, komitmen dan kepercayaan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut dipandang perlu untuk

mengungkap pengaruh variabel kepemimpinan, komitmen, dan kepercayaan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Manado.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai; atau prestasi yang diperlihatkan.³ Kata kinerja sebagaimana disebutkan oleh Wibowo dalam bukunya Manajemen kinerja adalah berasal dari pengertian *performance*.⁴ Hal tersebut disebutkan pula oleh Moeheriono, yang mengatakan bahwa kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance*.⁵ Performance memiliki beberapa arti. 1) Perbuatan, 2) daya guna, prestasi dan hasil, dan 3) melaksanakan kewajiban atau tugas.⁶

Rue dan Byars sebagaimana yang dikutip oleh Bahri Saiful mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau *"the degree of accomplishment"*, atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.⁷ Sependapat dengan Rue dan Byars, Indra Bastian mengatakan pula bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.⁸ Robbins mengatakan, *"job performance is an individual's general attitude towards his or her job, his or her attitude is influenced by economic condition, mentally challenging*

³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), h. 503

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 7.

⁵Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indoensia, 2010), h. 60.

⁶John M. Echol dan Hansan Sadiliy, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta- PT Gramedia, 1983), h. 264.

⁷Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Books, 2010), h. 9.

⁸Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2.

rewards supportive work, equitable rewards supportive working condition, and supportive colleagues” (kinerja pegawai adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, jenis pekerjaan yang menantang, imbalan yang memadai, dan kondisi kolega yang saling mendukung).⁹

Berdasarkan definisi-definisi sebelumnya dapat disintesis bahwa kinerja adalah unjuk kerja dari seseorang ataupun sekelompok orang pada organisasi tertentu secara sah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, melalui kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar.

Rauch & Behling mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran. Jacobs & Jaques mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Drath & Palus mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya. House et.al mengatakan pula bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.¹⁰Sementara itu Gary Yulk juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai 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.¹¹ Fokus dari definisi yang dikemukakan oleh Yulk adalah bahwa kepemimpinan jelas pada proses dan bukan pada orangnya.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.¹²

Berdasarkan pada uraian sebelumnya dapatlah disintesis bahwa Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan seseorang dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu dan tingkat kematangan para bawahan yang dipimpin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung positif a) Kepemimpinan terhadap kinerja, b) Komitmen Organisasi terhadap kinerja, c) Kepercayaan terhadap kinerja, d) Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, e) Kepemimpinan terhadap kepercayaan

Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Kota Manado sebanyak 666 orang dan sampel sebanyak 101 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik

⁹Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Concepts: Controversies and Application* (New Jersey: Englewood Cliffs, 1986),p.104-105.

¹⁰Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005), h. 4.

¹¹*Ibid.*, h. 8.

¹²Veithal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* edisi ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 2.

sampel acak sederhana. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Untuk menjangkau data penelitian digunakan instrumen berupa kuesioner. Pengujian validitas butir instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment*, sedangkan perhitungan reliabilitas instrumen dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa dari sebanyak 32 butir pernyataan kinerja, valid sebanyak 31 butir dengan perhitungan reliabilitas instrumen sebesar 0,953; variabel kepemimpinan sebanyak 45 butir, valid sebanyak 42 butir dengan perhitungan reliabilitas sebesar 0,971; variabel komitmen sebanyak 30 butir, valid sebanyak 29 butir dengan perhitungan reliabilitas sebesar 0,967 dan kepercayaan sebanyak 35 butir, valid sebanyak 33 butir dengan perhitungan reliabilitas sebesar 0,947.

Hasil Penelitian

Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru SMP (Y)

Untuk menguji bahwa pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru SMP (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0; \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1; \beta_{y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} pengujian hipotesis kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP. Didapatkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP (β_{y1}) sebesar 0,286 dengan t_{hitung} 3,318 pada $\alpha=0,01$ diperoleh t_{tabel} 2,627. Karena nilai t_{hitung} (3,318) > t_{tabel} (2,627), maka koefisien jalur

signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP.

2. Pengaruh langsung positif Komitmen (X_2) terhadap kinerja guru SMP (Y)

Untuk menguji bahwa pengaruh langsung positif Komitmen (X_2) terhadap kinerja guru SMP (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0; \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1; \beta_{y2} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} pengujian hipotesis komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP. Didapatkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SMP (β_{y2}) sebesar 0,288 dengan t_{hitung} 3,488 pada $\alpha=0,01$ diperoleh t_{tabel} 2,627. Karena nilai t_{hitung} (3,488) > t_{tabel} (2,627), maka koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP.

3. Pengaruh langsung positif Kepercayaan (X_3) terhadap kinerja (Y)

Untuk pengujian bahwa pengaruh langsung Kepercayaan (X_3) kinerja guru (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0; \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1; \beta_{y3} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} pengujian hipotesis komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP. Didapatkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SMP (β_{y2}) sebesar 0,288 dengan t_{hitung} 3,488 pada $\alpha=0,01$ diperoleh t_{tabel} 2,627. Karena nilai t_{hitung} (3,488) > t_{tabel} (2,627), maka koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP.

1. Pengaruh langsung positif Komitmen (X_2) terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Untuk pengujian bahwa pengaruh langsung positif Komitmen (X_2) terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0; \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1; \beta_{21} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} pengujian hipotesis komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah. Didapatkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh komitmen terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah (p_{21}) sebesar 0,396 dengan t_{hitung} 4,791 pada $\alpha=0,01$ diperoleh t_{tabel} 2,627. Karena nilai t_{hitung} (4,791) > t_{tabel} (2,627), maka koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah.

2. Pengaruh langsung Kepercayaan (X_3) terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Untuk menguji bahwa pengaruh langsung positif Kepercayaan (X_3) terhadap kinerja guru (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0; \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1; \beta_{31} > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} pengujian hipotesis kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah. Didapatkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh kepercayaan terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah (p_{31}) sebesar 0,506 dengan t_{hitung} 6,122 pada $\alpha=0,01$ diperoleh t_{tabel} 2,627. Karena nilai t_{hitung} (6,122) > t_{tabel} (2,627), maka koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat ditafsirkan bahwa kepercayaan berpengaruh

langsung positif terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja (Y) dengan derajat koefisien jalur sebesar 0,556 dan uji signifikansi menunjukkan hasil bahwa koefisien jalur signifikan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa varians Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh varians Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1). Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,286, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,318 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,627.

Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, dimana baik atau tidak Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Wilter Slamet Haloman Silitonga dalam penelitiannya: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja: Studi Kausal tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pejabat di Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Depnaker RI, 2007. Temuan dalam penelitian ini, yaitu variasi kinerja pejabat eselon IV Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Depnaker RI dipengaruhi oleh berbagai variasi

seperti variasi kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi.¹³

Pembuktian empirik di atas didukung pula oleh House et.al sebagaimana yang dikutip oleh Gary Yukl yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.¹⁴ Selanjutnya Luthans juga mengatakan bahwa dengan menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan di atas pemimpin berusaha memengaruhi persepsi bawahan dan memotivasi mereka, dimana hal itu akan memperjelas peran, harapan tujuan, kepuasan dan kinerja. Sebuah sampel penemuan riset mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *orientasi prestasi* pemimpin, bawahan semakin percaya diri bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja efektif.¹⁵

2. Pengaruh Langsung Positif Komitmen (X₂) terhadap Kinerja Guru SMP (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen (X₂) dengan Kinerja (Y) dengan derajat koefisien jalur sebesar 0,537 dan uji signifikansi menunjukkan hasil bahwa koefisien jalur signifikan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa varians Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh varians Komitmen (X₂). Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur antara Komitmen (X₂) dengan kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,288, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,488 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,627.

¹³Walter Slamet Haloman Silitonga, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja*, Disertasi (Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta, 2007).

¹⁴Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005), h. 4.

¹⁵Ibid., 650-651.

Gary Dessler mengatakan bahwa: "Commitment an empolyce's identification with and agreement to pursue the company's or the unit's mission".¹⁶ Seorang yang bekerja dalam sebuah organisasi akan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga mereka dituntut memiliki komitmen atau tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang akan diwujudkan sebagai komitmen kerja.

Kinerja didefinisikan Colquitt sebagai "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*".¹⁷ Nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kinerja Guru.

3. Pengaruh Langsung positif Kepercayaan (X₃) terhadap Kinerja Guru SMP (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepercayaan (X₃) dengan Kinerja (Y) dengan derajat koefisien jalur sebesar 0,579 dan uji signifikansi menunjukkan hasil bahwa koefisien jalur signifikan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa varians Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh varians Kepercayaan (X₃). Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur antara Kepercayaan (X₃) dengan kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,308, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,501 lebih besar

¹⁶Gary Dessler, *Human Resource Management*, Ninth Ed, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h. 17.

¹⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw Hill, 2009), h. 37.

dari nilai t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,627.

Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepercayaan, dimana baik atau tidak Kepercayaan berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hal ini juga telah dinyatakan oleh Ivancevich bahwa kepercayaan merupakan karakteristik yang sangat penting dari suatu kelompok, kepercayaan harus muncul dalam suatu kelompok untuk membentuk kinerja yang tinggi.¹⁸ Adapun kaitan antara kepercayaan dan kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh Luthans bahwa dengan membangun kepercayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip dalam pemberian wewenang dalam suatu organisasi dapat mendorong anggota untuk mengembangkan ide-ide dengan cepat, berani mengambil resiko dan melakukan inovasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja.¹⁹ Hal ini menjelaskan bahwa kepercayaan dalam suatu organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Dari uraian di atas dan berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini semakin memperkuat tentang adanya pengaruh kepercayaan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Komitmen (X_2)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Komitmen (X_2) dengan derajat koefisien hubungan sebesar 0,537 dan uji signifikansi menunjukkan hasil bahwa koefisien jalur signifikan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa varians Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dapat dijelaskan oleh varians Komitmen

¹⁸ Ivancevich, Konopaske, and Matteson., *Organizational Behavior and Management* (McGraw-Hill, 2008), h. 392-393

¹⁹ Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2008), p. 239.

(X_2). Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur antara Komitmen (X_2) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,288, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,488 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,627.

Bugental berpendapat bahwa komitmen adalah serangkaian kata yang dapat mewakili kalimat yang menyatakan bahwa inilah yang saya percaya dan kerjakan.²⁰ Itu berarti bahwa komitmen adalah suatu tekad yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama.

Gary Yukl mengatakan bahwa definisi mengenai kepemimpinan pada intinya merupakan proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kelompok atau suatu organisasi.²¹ Selanjutnya Newstrom mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias dalam mencapai tujuan organisasi.²² Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa baik atau tidak Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap peningkatan Komitmen.

5. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepercayaan (X_3)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepercayaan (X_3) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan derajat koefisien jalur sebesar 0,579 dan uji signifikansi

²⁰ Snyder Neil H. James J. Dowd, Jr. Diana Morse Houghton, *Vision, Values and Courage, Leadership for quality management* (The press New York: 1994). h. 97.

²¹ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (New Jersey: Pearson Education, 2010), h. 21.

²² Jhon, W. Newstrom, *Organizational Behavior* (New York McGraw-Hill, 2007), h. 158.

menunjukkan hasil bahwa koefisien jalur signifikan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa varians Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dapat dijelaskan oleh varians Kepercayaan (X_3). Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur antara Kepercayaan (X_3) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,308, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,501 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,627.

Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kepercayaan. Hal ini sesuai dengan *Integrative Model of Organizational Behavior*,²³ yang menyebutkan bahwa Salah satu faktor yang memengaruhi kepercayaan adalah kepemimpinan. Jika seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka kepercayaan akan dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan. Hal ini juga menyangkut bagaimana gaya seorang pemimpin dalam mengawasi dan mengkoordinasi para bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu memberi kepercayaan kepada anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari uraian di atas dan berdasarkan hasil analisis data penelitian ini semakin memperkuat asumsi dan teori yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepercayaan.

Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif 1) Kepemimpinan terhadap kinerja, artinya memperbaiki Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja, 2) Komitmen terhadap kinerja, artinya bahwa peningkatan Komitmen akan meningkatkan kinerja, 3)

Kepercayaan terhadap kinerja, artinya bahwa meningkatnya Kepercayaan akan meningkatkan kinerja. 4) Komitmen terhadap kepemimpinan, artinya bahwa peningkatan komitmen akan meningkatkan kepemimpinan. 5) Kepemimpinan terhadap kepercayaan, artinya bahwa perbaikan Kepemimpinan akan meningkatkan Kepercayaan.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa Kepemimpinan, Komitmen dan Kepercayaan berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja. Hal ini akan memberikan implikasi teoretik, implikasi kebijakan dan implikasi penelitian

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Manado, artinya kepemimpinan yang baik, mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP. Kedua, Komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Manado, artinya komitmen yang tinggi, mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP. Ketiga, Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Manado, artinya kepercayaan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP. Keempat, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen, artinya Kepemimpinan yang baik akan mengakibatkan komitmen yang tinggi dari guru SMP. Kelima, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan, artinya Kepemimpinan yang baik akan mengakibatkan peningkatan kepercayaan guru SMP.

Berdasarkan temuan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan. Oleh karena itu, apabila ingin memaksimalkan Kinerja, faktor-faktor seperti

²³ Jason A. Colquit, Jeffery A. Lepine a Miciraet J. Wesson, loc.cit.

Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan menjadi pertimbangan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Ini menunjukkan bahwa untuk mengatasi rendahnya kinerja perlu memperhatikan Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan

Implikasinya adalah 1). Jika kinerja guru SMP Negeri Kota Manado diperbaiki, maka perlu peningkatan dan perbaikan Kepemimpinan Kepala Sekolah. 2). Jika kinerja guru SMP Negeri Kota Manado diperbaiki, maka perlu peningkatan komitmen dari guru. 3). Jika kinerja guru SMP Negeri Kota Manado diperbaiki, maka perlu peningkatan kepercayaan guru kepada Kepala Sekolah. 4). Jika komitmen guru SMP Negeri Kota Manado ditingkatkan, maka perlu peningkatan dan perbaikan kepemimpinan Kepala Sekolah. 5). Jika kepercayaan guru ditingkatkan, maka perlu perbaikan kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran bagi peningkatan kinerja guru SMP Negeri Manado, sebagai berikut: 1). Hendaknya lembaga pengambil kebijakan dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Manado dapat membuat kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, komitmen dan kepercayaan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. 2). Kepala Dinas Pendidikan Kota Manado hendaknya memperhatikan pembinaan dan menyeleksi untuk menjadi pemimpin sekolah yang kapabel dan kredibel agar perilakunya dapat diterima oleh guru pada umumnya dan dapat memotivasi serta meningkatkan kualitas pembelajaran. 3). Guru hendaknya dapat meningkatkan komitmen sehingga berdampak pada kinerja guru. 4). Kepala sekolah hendaknya menumbuhkan kepercayaan

sehingga kinerja guru dapat meningkat. 5). Guru hendaknya mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja guru. 6). Guru hendaknya mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri Saiful, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Gibon Books, 2010.
- Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill, 2009.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Dessler Gary, *Human Resource Management*, Ninth Ed, New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Echol John M. dan Sadiliy Hansan, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta- PT Gramedia, 1983.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson., *Organizational Behavior and Management*, McGraw-Hill, 2008.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2008.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indoensia, 2010.

MuhammadRisal, *Pemberdayaan Seorang Guru*,
<http://www.artikelbagus.com/2011/11/pemberdayaan-seorang-guru.html>.

Newstrom Jhon, W., *Organizational Behavior*,
New York McGraw-Hill, 2007.

Rivai Veithal dan MulyadiDeddy,
Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga, Jakarta:
Rajawali Pers, 2011.

Robbins Stephen P, *Organizational Behavior Concepts: Controversies and Application*, New Jersey:
Englewood Cliffs, 1986.

Silitonga Wilter Slamet Haloman, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja*, Disertasi, Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta, 2007.